



GENDER-KONGRESS

Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen –
Erfordernisse und Empfehlungen



GENDER-KONGRESS

Tagungsdokumentation

Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen

22. September 2011, Düsseldorf
Hotel Tulip Inn Düsseldorf Arena

Inhaltsverzeichnis

Grußworte und Statements



Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen

06



Professorin Dr. Ursula Gather

Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz der
Universitäten in NRW

09



Professor Dr. Martin Sternberg

Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der
Fachhochschulen in NRW

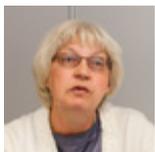
12



Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner

Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft
(DFG)

14



Statement der Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und
Universitätsklinika des Landes NRW

17



Den Gender-Kongress visualisieren –
Zur Aufgabe der Kommunikationslotsinnen
und -lotsen

19

Keynotes



Dr. Brigitte Mühlenbruch

Innovation und geschlechtergerechte
Wissenschaftskultur

20



Dr. Sabine Schäfer

Gleichstellungspolitische Herausforderungen –
Der Gender-Report 2010

29

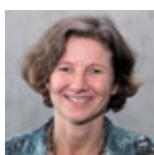
Inhaltsverzeichnis

Aus den Workshops

Workshop 1 40

Gender- und Diversity-Konzepte als Leitbilder der Hochschulen –

Wie stärken wir die Frauen?



Impulsreferat Prof'in Dr. Uta Klein 40

Universität Kiel. Thesen zu Folgen und Nebenwirkungen der verschiedenen Ansätze zu Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen



Impulsreferat Prof'in Dr. Hildegard Macha 47

Universität Augsburg. Wirksamkeit der Strategien zur Verbesserung der Chancen von Frauen: Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management

Workshop 2 52

Welche Förderansätze zur Geschlechtergerechtigkeit lassen sich auf Landesebene implementieren?



Impulsreferat Dr. Ursula Fuhrich-Grubert 52

Humboldt-Universität zu Berlin. Die „Berliner Strategie“ zur Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an den Hochschulen des Landes Berlin



Impulsreferat Dr. Andrea Löther 60

CEWS Bonn. Geschlechtergerechtigkeit zwischen Wettbewerb und Breitenwirkung – Gleichstellungspolitische Anforderungen auf Landesebene

Workshop 3 66

Welche Maßnahmen zur Gleichstellung können auf Fakultäts-/Fachbereichsebene ergriffen werden?



Impulsreferat Prof'in Dr. Regina Harzer 66

Universität Bielefeld. Gender Justice durch „lokale“ Gleichstellung



Impulsreferat Bibl.-Dir. Andrea Stühn 67

FH Aachen. Die Wirksamkeit von Frauenförderplänen für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen

	Workshop 4	74
	Fachkulturen und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften – Wie lassen sich fachkulturelle Differenzierungen abschwächen?	
	Impulsreferat Prof'in Barbara Schwarze	74
	FH Osnabrück. Von Männerdomänen und Frauenstudiengängen – Die Geschlechterfrage in den Ingenieurwissenschaften	
	Impulsreferat Prof'in Dr. Kira Kastell	82
	FH Frankfurt. Innen- und Außensichten – Zur Divergenz ingenieurwissenschaftlicher Fachkulturen	
	Workshop 5	86
	Wie lassen sich Gender-Aspekte in Forschung und Lehre verankern?	
	Impulsreferat Prof'in Dr. Sigrid Metz-Göckel	86
	TU Dortmund. Institutionalisierung, Normalisierung und Marginalisierung der Geschlechterforschung	
	Impulsreferat Prof'in Dr. Irmtraud Fischer	90
	Universität Graz. Chancen und Probleme von institutionalisierten Gender-Studiengängen	
	Schlusswort aus dem MIWF NRW	95
	O-Töne	97
	Impressionen	98
	Gender-Kongress und Kurzführung ESPRIT arena	
	Angaben zu den Personen	100
	Die Akteurinnen und Akteure des Gender-Kongresses	
	Impressum	107

10:00 Pressekonferenz

Anmeldung und Steh-Café

10:45 Grußworte

Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Prof. Dr. Ursula Gather

Landesrektorenkonferenz der Universitäten NRW

Prof. Dr. Martin Sternberg

Hochschule NRW – Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen e.V.

Prof. Dr.-Ing. Matthias Kleiner

Präsident der DFG

11:30 Keynotes

Innovation und geschlechtergerechte Wissenschaftskultur

Dr. Brigitte Mühlenbruch

EPWS Brüssel

Frauen auf dem Vormarsch – auch an den Hochschulen in NRW?

Ergebnisse des Gender-Reports 2010

Prof. Dr. Ruth Becker

TU Dortmund

12:30 Fingerfood-Imbiss in der Lounge Bar

13:30 Workshops

16:00

Kaffee-Tee-Pause und Snacks
Einblicke in die ESPRIT arena –
Kurzführung und Erläuterungen

17:00

Abschlusspräsentation

Erfordernisse und Empfehlungen –
visualisierte Abschlusspräsentation

Schlusswort von Svenja Schulze

Ministerin für Innovation, Wissenschaft
und Forschung des Landes Nordrhein-
Westfalen

18:00

Stadionbarbecue am Abend

Grußworte und Statements

Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie sehr herzlich hier in Düsseldorf. Und ich freue mich, dass so viele Interessierte der Einladung gefolgt sind. (Noch mehr gefreut hätte ich mich über noch mehr männliche Teilnehmer, denn Gleichstellungsziele sind nur mit beiden Geschlechtern wirklich zu erreichen.) Wir wollen im Rahmen dieses Gender-Kongresses gemeinsam diskutieren und beraten, wie wir die Herausforderung, eine geschlechtergerechte Hochschule zu schaffen, bewältigen können.

Eine große Freude ist es für mich, den Auftakt des Gender-Kongresses mit den beiden Vorsitzenden der Landesrektorenkonferenzen, Frau Professorin Dr. Gather und Herrn Professor Dr. Sternberg, zu gestalten. Sie vertreten die Universitäten und Fachhochschulen des Landes NRW. Das ist wichtig;

denn nur wenn es uns gelingt, gemeinsam vor Ort in allen Hochschulen die Geschlechterparität vom Studienbeginn bis zur Besetzung eines Rektorats gleichermaßen durchzusetzen, haben wir unser Ziel erreicht.

Darüber hinaus begrüße ich den Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Herrn Professor Dr. Kleiner, herzlich. Die DFG übt mit ihren „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ aktuell eine große Strahlkraft auf die Hochschulen aus und das möchten wir nutzen.

Als ausgewiesene Expertinnen begrüße ich Frau Dr. Brigitte Mühlenbruch und eine Autorin des Gender-Reports¹ und freue mich auf Ihre Keynotes, mit denen Sie uns gleich in die Thematik einführen werden.

¹ Frau Dr. Sabine Schäfer übernahm kurzfristig den Vortrag „Ergebnisse des Gender-Reports 2010“.

Herzlich begrüße ich auch die Referentinnen und Referenten, die in den Workshops an der Erarbeitung konkreter Handlungsempfehlungen beteiligt sein werden.

Sie können es an diesem Wandbild bereits sehen, wir haben noch weitere, in besonderer Weise aktive Gäste. Ich begrüße Frau Karina Antons und Herrn Christoph Illigens, die den Kongress visualisierend begleiten. Als Kommunikationslotsen werden sie unsere Dialoge, Diskussionen und Arbeitsgespräche sichtbar machen und zeichnend zu Papier bringen. Sie werden sie an der einen und anderen Stelle während des Kongresses bei ihrer Arbeit beobachten können.

Mir ist es ein Anliegen, dass wir uns auf diesem Kongress durch Fachvorträge und in den Workshops über Frauenförderung und Gleichstellung an den Hochschulen verständigen.

Nach den Ergebnissen des Gender-Reports, die uns noch im Einzelnen präsentiert werden, haben wir folgende Fragen in den Mittelpunkt gestellt:

1. Gender- und Diversity-Konzepte als Leitbilder der Hochschulen – wie stärken wir die Frauen?
2. Welche Förderansätze zur Geschlechtergerechtigkeit lassen sich auf Landesebene implementieren?
3. Welche Maßnahmen zur Gleichstellung können auf Fakultäts- und Fachbereichsebene ergriffen werden?
4. Wie lassen sich fachkulturelle Differenzierungen insbesondere in den Ingenieurwissenschaften abschwächen?
5. Und wie lassen sich Gender-Aspekte in Forschung und Lehre verankern?

Diesen Fragen soll später in den einzelnen Workshops nachgegangen werden.

>>



Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

>> **Geschlechtergerechte Hochschulen als Herausforderung**

Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat den ersten Gender-Report zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen vorgelegt. Die Daten und Analysen dieses Berichtes machen deutlich, dass wir in NRW auf dem Weg sind, geschlechtergerechte Hochschulen im Sinne von Geschlechterparität zu schaffen. Aber leider haben wir das Ziel noch lange nicht erreicht.

Die Daten und Analysen des Gender-Reports 2010 zeigen klar, dass wir uns noch erheblich anstrengen müssen, um die Gleichstellung von Frau und Mann an nordrhein-westfälischen Hochschulen gezielt zu fördern. Vor allem der Anteil von Frauen in Führungspositionen und bei Professuren ist noch weit von einer geschlechterparitätischen und damit geschlechtergerechten Hochschule entfernt.

Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule liegen also noch viele Hindernisse. Zum Teil spielen dabei tradierte, festgefahrene Strukturen eine Rolle. Aber auch Hürden für die Karriereverläufe von Frauen verhindern die Geschlechterparität auf allen Ebenen: Der Anteil der Hochschulabsolventinnen übersteigt mit 52 Prozent zwar den der männlichen Kommilitonen, aber auf den universitären Spitzenpositionen sind die Frauen noch nicht angekommen. Der Frauenanteil in den Rektoraten beträgt 19 Prozent, in den Leitungsgremien der Fakultäten und Fachbereiche sogar nur elf Prozent.

Insgesamt liegt der Anteil der Professorinnen im Jahr 2008 bei 16,6 Prozent in

Nordrhein-Westfalen und ist damit im letzten Jahrzehnt um sieben Prozentpunkte gestiegen. Bei dem gegenwärtigen Tempo müssen wir noch ein weiteres halbes Jahrhundert warten, bis ein ausgewogenes Verhältnis herrscht!

Das ist eine Verschwendung von Chancen und Talenten, die nicht länger mit einem Schulterzucken hingenommen werden darf.

Warum richtet das MIWF den Gender-Kongress aus?

„Manches ist getan, aber vieles bleibt noch zu tun“, mit diesem Satz endet der Gender-Report. Gleichzeitig steht er für die heutige Eröffnung des Gender-Kongresses.

Die Daten und Analysen liegen vor. Nun möchte ich in einem weiteren Schritt mit Ihnen über mögliche Handlungsansätze diskutieren und Schlussfolgerungen anstoßen. Im Austausch mit Ihnen, den Hochschulleitungen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und mit politischen Akteurinnen und Akteuren wollen wir – meine Mitarbeiterinnen aus dem Gleichstellungsreferat Frau Graap, Frau Dr. Gräßle und Frau Boßmann und ich – Lösungen für eine noch bessere Gender-Politik an den Hochschulen in NRW finden.

Lassen Sie uns gemeinsam an der Durchsetzung der geschlechtergerechten Hochschule arbeiten. Ich bin gespannt auf die Ergebnisse des heutigen Tages. Am Nachmittag habe ich leider andere Verpflichtungen. Ich werde aber auf jeden Fall um 17 Uhr zur Präsentation der Handlungsempfehlungen wieder hier sein.

Ich wünsche Ihnen und uns gutes Gelingen. Herzlichen Dank! ■



Professorin Dr. Ursula Gather, Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW

Professorin Dr. Ursula Gather, Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW

**Sehr geehrte Frau Ministerin,
sehr geehrter Herr Sternberg,
sehr geehrter Herr Kleiner,
werte Kolleginnen und Kollegen,
meine Damen und Herren,**

ich freue mich, Sie hier zum Gender-Kongress des Wissenschaftsministeriums NRW zu begrüßen.

Und ich danke Ihnen, liebe Frau Schulze, herzlich für die Einladung.

Das Thema Chancengleichheit ist ein zentrales Thema für die Universitäten. Es ist so wichtig, weil Chancengleichheit hier nicht nur eine Frage der Personalentwicklung ist. Es bedeutet mehr: Universitäten sind Stätten für Lehre und Forschung. Sie liefern die Basis für die heutige Wissensgesellschaft. Um Bildung und Wissenschaft auf höchstem Niveau zu betreiben, brauchen wir an den Universitäten die besten Köpfe – ganz gleich welchen Geschlechts.

Derzeit verlassen jedoch zu viele hervorragende Frauen ihren akademischen Karriereweg. Dies ist ein großer Verlust für die Universitäten – und damit letztlich für die gesamte Gesellschaft.

Mit einer erfolgreichen Gleichstellungsstrategie erzielen die Universitäten einen großen Mehrwert: Wenn Frauen die gleichen Chancen wie Männer haben, dann setzen sich die Besten der Besten durch. Dadurch steigt die Qualität von Forschung und Lehre, Innovationen werden beschleunigt, Absolventen besser qualifiziert. Aus diesen Gründen müssen die Universitäten sich das Ziel setzen, die Chancengleichheit auf allen Ebenen zu sichern.

Das Ziel ist noch nicht erreicht. Aber die Universitäten sind auf einem guten Weg: Seit 1992 steigt der Anteil der Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen kontinuierlich.

>>

>> Vor 20 Jahren betrug der Anteil der Professorinnen in Deutschland nur 7,5 Prozent. Heute sind es 18 Prozent; bundesweit gibt es rund 7.200 Professorinnen. Zuletzt gab es viele positive Impulse, um hervorragende Frauen in der Wissenschaft zu halten:

Durch die Juniorprofessur z. B. wurden Karrierewege in der Wissenschaft besser planbar. Dies hat insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Entscheidung für eine akademische Laufbahn bewegt. Daneben hat das Professorinnen-Programm der Bundesregierung einen großen Beitrag zur Frauenförderung geleistet: Die Universitäten konnten sich hier mit Gleichstellungskonzepten um Fördergelder bewerben. Dies hat die hochschulinterne Diskussion über Frauenförderung angeregt. Ziel war die Schaffung von 200 neuen Stellen für Professorinnen; mittlerweile sind es schon mehr als 250.

Bei der Formulierung von Gleichstellungsstandards ist Nordrhein-Westfalen sehr fortschrittlich. Das belegen die neusten Zahlen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Im aktuellen Zwischenbericht zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ haben es sieben NRW-Universitäten unter die Top 20 geschafft. Die Hälfte der NRW-Universitäten erreicht damit die bestmögliche Bewertung.

Deutschlandweit erreicht nur jede vierte Universität die Spitzengruppe. Die DFG gibt 80 Prozent der NRW-Universitäten gute bis sehr gute Beurteilungen. Sie haben ihre Gleichstellungskonzepte erfolgreich etabliert und weiterentwickelt. Zudem ist die Gleichstellung auf Leitungsebene in den Rektoraten verankert. An drei Universitäten in NRW gibt es dafür sogar eine Prorektorin mit dem Ressort Diversitätsmanagement.

Dies sind positive Entwicklungen. Gleichwohl muss man festhalten, dass der Anteil von Frauen in der Professorenschaft oder auf der Leitungsebene noch nicht hoch genug ist. Die Hochschulen müssen weitere Maßnahmen ergreifen, um den Anteil der Frauen hier zu erhöhen.

Reine Quotenregelungen greifen allerdings zu kurz: Zum einen würde eine Quote jede Frau in der Wissenschaft zur ‚Quotenfrau‘ abstempeln – egal wie exzellent sie ist. Zum anderen hilft Quotenpolitik nicht, wenn der weibliche Nachwuchs fehlt. Die meisten Wissenschaftsorganisationen haben sich deswegen gegen eine generelle Quote ausgesprochen, z. B. die Hochschulrektorenkonferenz, die Deutsche Forschungsgemeinschaft oder die Max-Planck-Gesellschaft.

Die Universitäten greifen bei der Formulierung von Gleichstellungszielen auf das sogenannte Kaskadenmodell zurück. Ziel ist es, den Frauenanteil der niedrigeren Qualifikationsstufe auf die nächst höhere Stufe zu übertragen: Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen definiert den Sollwert für den Frauenanteil bei den Doktorandinnen; der Frauenanteil bei den Promotionen wiederum definiert den Sollwert für Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen.

Die Hochschulen müssen vor allem Rahmenbedingungen schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Wissenschaft und Elternschaft dürfen einander nicht ausschließen. Dann bleiben auch mehr junge Frauen in der Wissenschaft.

Darüber hinaus müssen Fakultäten für Chancengleichheit sensibilisiert werden, insbesondere in Berufungsverfahren.

Aktionstage für Mädchen sind ebenso wichtig wie die frühzeitige Einbindung von Studentinnen in Forschungsprojekte.

Darüber hinaus müssen tradierte Rollenbilder aufgegeben werden. Das gilt nicht nur für Männer, sondern auch für uns Frauen selbst. Viele Frauen verzichten auf eine wissenschaftliche Karriere, weil sie sich in der Verantwortung für Familie und Kinder fühlen. Sie möchten nach der Familiengründung eine Auszeit nehmen – das ist in der Wissenschaft schwer möglich.

Hier können die Universitäten die passenden Rahmenbedingungen schaffen, damit junge Mütter sich wieder möglichst schnell und möglichst gut einbringen können.

Meine verehrten Damen und Herren, mit diesem Kongress haben die Organisatoren ein Forum geschaffen, um Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen offen zu diskutieren und gemeinsam innovative Lösungsansätze zu entwickeln. Ich bin mir sicher, dass in den Workshops viele neue Ideen geboren werden. Ich wünsche dieser Veranstaltung viel Erfolg! ■



Professorin Dr. Ursula Gather



Professor Dr. Martin Sternberg

Professor Dr. Martin Sternberg, Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen in NRW

**Sehr geehrte Frau Ministerin,
sehr geehrte Frau Gather,
sehr geehrter Herr Kleiner,
sehr geehrte Damen und Herren,**

jenseits aller gesetzlichen Verpflichtung oder Zielvereinbarung bin ich für die systematische Erforschung von Genderthemen und die Frauenförderung. Es ist ein Gebot der Qualitätssteigerung, der Klugheit und der Gerechtigkeit. Bei Berufungsverfahren als dem Instrument, mit dem eine Hochschule in ganz starker Weise ihre Entwicklung beeinflussen kann, sind die Maßnahmen, die Gleichstellungsbeauftragte, Rektorate, Präsidien und Fakultäten im Zuge des Genderbewusstseins eingeführt haben, in erster Linie qualitätssteigernde Maßnahmen. Transparenz des Verfahrens, Verzicht auf unnötige fachliche Einengung, kritisches Hinterfragen von Beurteilungskriterien, Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung und gezielte Ansprache von Frauen haben nicht nur zu einer gestiegenen Zahl an Professorinnen, sondern auch zu einer Steigerung des wissenschaftlichen und didaktischen Niveaus geführt, auch in den Fällen, in denen Männer berufen wur-

den. Und der Professorinnenanteil lässt sich auch in schwierigen Bereichen steigern. Am Fachbereich Mechatronik und Maschinenbau der Hochschule Bochum ist die Quote der Professorinnen inzwischen größer als die der Studentinnen. Gewiss, es gibt in Berufungsgesprächen auch noch die Frage „Was sagt Ihr Mann dazu, dass Sie sich hier beworben haben?“ oder „Wie wollen Sie mit zwei kleinen Kindern das denn schaffen, hier Professorin zu sein?“, in einem professoralen Gutachten fanden wir kürzlich die Passage „wegen der gesetzlichen Benachteiligung von Männern ...“. Da verschlägt es einem schon einmal die Sprache, aber Rom ist auch nicht an einem Tag erbaut worden.

Zur Qualität zählt für mich auch die Präzision der Sprache. Es ist doch ein Unterschied, ob ich von Studenten spreche oder von Studentinnen, oder von Studenten und Studentinnen gemeinsam, volkstümlich „Studierende“ genannt. Ob wir die Begriffsbildung „weibliche Studierende“ als Ersatz für Studentin unbedingt brauchen, lasse ich dahingestellt, aber eine Mitarbeiterin ist eben kein Mitarbeiter und umgekehrt, ein Professor wird nicht dadurch zur Professo-

rin, dass man in der Fußnote anmerkt, man würde sich aus Gründen der Lesbarkeit auf die männliche Form beschränken, die weibliche aber selbstverständlich mitmeinen. Die deutsche Sprache ist hier etwas sperrig, aber da muss man durch und es hilft einem dabei auch nicht das unaussprechliche und nur in der Schriftsprache nutzbare Binnen-i. Die Presse streicht übrigens die weiblichen Formen meistens raus und an Schulen ist überwiegend nur von Lehrern die Rede, die Schüler unterrichten (außer von den Schulleitungen, die haben das gelernt), obwohl es doch gerade an Schulen nicht unerheblich ist, ob Schüler von einer Lehrerin oder Schülerinnen von einem Lehrer unterrichtet werden. „Das ist ein weites Feld“, kann man mit Fontane sagen.

Gleichstellung und Frauenförderung ist auch ein Gebot der Klugheit. An den meisten Fachhochschulen sind Frauen in der Minderheit, außer in den unteren Gehaltsstufen der Verwaltung. Wir müssen doch mit dem Klammerbeutel gepudert sein, wenn wir auf die Ressource der Frauen verzichten, die die Mehrheit der Bevölkerung stellen, besser ausgebildet sind und die meisten Entscheidungen treffen. Auf allen Qualifikations- und Tätigkeitsebenen brauchen wir mehr Frauen. Bei den Studierenden setze ich hier vor allem auf die Gestaltung der Studiengänge, die Inhalte und Themen, um mehr Studentinnen für die Fächer zu gewinnen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind, vor allem in den Ingenieurwissenschaften. Mir wird manchmal entgegengehalten, man könne doch nicht jeden Studiengang für Frauen interessant machen, die Wirtschaft bräuchte doch auch diejenigen, die sich um die letzte Schraube im Getriebe kümmern und um sonst nichts, aber mir will nicht einleuchten, dass man einen Studiengang nicht so gestalten kann, dass die letzte Schraube im

Getriebe zu ihrem Recht kommt und über Studienrichtungen oder Wahlmodule auch breitere Kreise von Studieninteressierten angesprochen werden. Ich bin jedenfalls davon überzeugt, dass sich die Frauen überall dort durchsetzen, wo sie interessante Studienangebote finden. Es ist doch nicht so, dass vor Jahrzehnten die Studentinnen an den medizinischen oder juristischen Fakultäten mit offenen Armen aufgenommen wurden, aber sie haben sich dort mit erheblichem oder dominierendem Anteil etabliert, weil sie es wollten.

Schließlich ist die Untersuchung von Genderthemen und die Frauenförderung ein Gebot der Gerechtigkeit. Historisch kommen wir aus einer Gesellschaft mit ungleicher Aufgaben- und Machtverteilung zwischen Männern und Frauen. Die Folgen wirken bis heute nach. Die Ungerechtigkeiten in der Vergangenheit können wir nicht ungeschehen machen, wohl aber müssen wir uns für eine gerechte Verteilung heute einsetzen. Da sind wir noch lange nicht am Ziel. Und Gerechtigkeit und Chancengerechtigkeit sind Werte, für die sich die Fachhochschulen besonders einsetzen und die sie auch für sich selbst und ihre Absolventinnen und Absolventen beanspruchen.

Im Namen der Fachhochschulen wünsche ich dem Gender-Kongress viel Erfolg, Qualität, Klugheit und einen Beitrag zur Steigerung der Gerechtigkeit! Vielen Dank! ■

Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Meine Damen und Herren,

es ist mir eine große Freude, zur Eröffnung des Gender-Kongresses im Namen der Deutschen Forschungsgemeinschaft einige begrüßende Worte zu sprechen.

Wer sich für das Thema Chancengleichheit in der Wissenschaft engagiert, braucht einen langen Atem, denn manchmal scheint es fast, als bewege man sich nur in kleinen Schritten voran.

Wenn ich allerdings die Entwicklungen der letzten Jahre rekapituliere, meine ich doch, dass wir bereits eine Menge erreicht haben und durchaus optimistisch in die Zukunft blicken können – dazu werden wir auch weiterhin unsere Bemühungen bündeln und uns gemeinsam für dieses Thema einsetzen. Ein wichtiger Schritt in der jüngeren Vergangenheit für die DFG und ihre Mitgliedseinrichtungen war sicherlich die Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die Mitgliederversammlung. Vor drei Jahren hat sich die große Mehrheit der Mitgliedseinrichtungen zu einer Umsetzung von personellen und strukturellen Standards selbstverpflichtet. Im Bewusstsein der großen Bedeutung von Chancengleichheit für Forschung und Wissenschaft ist hierdurch ein Prozess in Gang gesetzt worden, der eine beachtliche Dynamik entfaltet hat.

Bereits in den ersten Stellungnahmen, die die Hochschulen im Rahmen der Gleichstellungsstandards 2009 eingereicht haben, zeigte sich, dass dieser Prozess nachhaltige

Impulse zur vollen Erschließung der Potenziale von Frauen und Männern für die Wissenschaft aussendet.

Die von der Mitgliederversammlung der DFG zur Bewertung der Stellungnahmen eingesetzte Arbeitsgruppe – zu der im Übrigen auch Frau Gather gehört, die Sie gerade eben schon begrüßt hat – hielt damals als Fazit fest, dass alle Hochschulen erfolgversprechende Maßnahmen eingeleitet hatten, wenn auch in noch unterschiedlicher Intensität. Diese grundsätzlich positive Entwicklung hat ihre Fortsetzung im zweiten Berichtszeitraum gefunden. Z. B. stellte die Arbeitsgruppe in diesem Jahr fest, dass die Implementierung des Themas auf Leitungsebene in den Universitäten größtenteils vollzogen ist – dies war 2009 noch nicht durchgängig der Fall. Insgesamt steigerte sich so die Zahl der Konzepte, die das höchste Stadium 4 – „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt“ – erreichten, seit der letzten Berichtsrunde von zwölf auf zwanzig. Die Hochschulen aus NRW sind mit sieben Universitäten in dieser Gruppe übrigens recht gut vertreten.

Die Gleichstellungsstandards spielen mittlerweile auch eine wichtige Rolle im Entscheidungs- und Begutachtungsprozess der koordinierten Verfahren der DFG sowie in der Exzellenzinitiative. Dort ist Gleichstellung eines der entscheidungsrelevanten Kriterien; die Bewertung der Zwischenberichte durch



Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner, Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

die Arbeitsgruppe entfaltet auch Wirkung auf die Beurteilung der Gleichstellungskonzepte auf Hochschulebene. Wir erwarten mit Spannung, wie sich die international zusammengesetzten Gutachtergruppen in der Exzellenzinitiative in den nächsten Monaten hierzu äußern werden.

Während des gesamten Umsetzungsprozesses der Gleichstellungsstandards wird die DFG ihre Mitglieder auch durch den Instrumentenkasten begleiten, der eine qualitätsgesicherte Sammlung von Praxisbeispielen bietet und als Anregung und Hilfestellung genutzt werden kann.

Neben den Gleichstellungsstandards, die sich an die Mitgliedseinrichtungen der DFG richten, setzt die DFG selbstverständlich auch weitere Akzente für mehr Chancengleichheit in der Wissenschaft. Denn die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist in der DFG institutionell fest und dauerhaft verankert und wurde 2002 als programmatisches Ziel in die Vereinssatzung aufgenommen.

Mit unserem Vizepräsidenten, Professor Ferdi Schüth, ist die Zuständigkeit für das

Thema auf Leitungsebene im Präsidium angesiedelt, und Chancengleichheit findet in allen strategischen Entscheidungen der DFG Berücksichtigung. Dabei wird Chancengleichheit als eine Querschnittsaufgabe begriffen. Auch die Gremien greifen diesen Punkt immer wieder von sich aus in ihren Diskussionen auf. In den Verfahren zur Qualitätssicherung, in den Begutachtungs- und Entscheidungsprozessen und in den statistischen Erfassungen und Veröffentlichungen werden Gleichstellungsaspekte standardmäßig und durchgängig berücksichtigt.

Ein weiterer wichtiger Punkt aus meiner Sicht ist die Überprüfbarkeit der Bemühungen. Die DFG steht auch in diesem Punkt für Transparenz. Jede und jeder Interessierte hat die Möglichkeit, sich über die Antragsbeteiligung und den Antragserfolg von Frauen in den Förderverfahren der DFG zu informieren.

Die DFG bereitet die von ihr erhobenen Daten statistisch auf und veröffentlicht sie regelmäßig auf ihrer Homepage. Dort finden sich auch Informationen zur Repräsentanz von Frauen im Begutachtungsverfahren und in den Gremien der DFG.

>>

>> Die DFG ist bestrebt, auf allen Ebenen des Entscheidungsprozesses Wissenschaftlerinnen mindestens entsprechend ihrer jeweiligen fachspezifischen Repräsentanz einzubinden. Dies ist nicht immer einfach, vor allem in den Naturwissenschaften, insbesondere in der Chemie, der Physik und – so muss ich leider sagen – auch in meinem Wissenschaftsbereich, den Ingenieurwissenschaften.

Dennoch kann ich – durchaus auch ein bisschen stolz – sagen, dass es der DFG in den meisten Fällen gelungen ist, den Frauenanteil in den Gremien in den letzten Jahren beträchtlich zu steigern. So stieg z. B. der Frauenanteil im Senat, der für die wissenschaftspolitischen Weichenstellungen zuständig ist, von 22,5 Prozent in 2006 auf nunmehr 42,5 Prozent. Doch dafür war auch eine kontinuierliche und aktive Adressierung des Themas notwendig. Jedoch können wir noch nicht in allen Bereichen ähnlich gute Zahlen verzeichnen. Vor allem wünschen wir uns deutlich mehr Antragstellerinnen. Doch ist der Einfluss der DFG diesbezüglich begrenzt. Hier sind daher die Bundes- und die Länderregierungen gefragt, aber natürlich auch Sie, die Sie sich hier befinden und sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft einsetzen.

Und somit komme ich zu einem weiteren Komplex, den ich noch erwähnen möchte, den wir allerdings auch nur mit Unterstützung der politischen Entscheidungsträger nachhaltig verändern können: Ein großer Teil von Wissenschaftlerinnen und auch von Wissenschaftlern entscheidet sich gegen Kinder. Das ist eine gesellschaftspolitisch alarmierende Entwicklung, die nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass ermutigende Entwicklungsperspektiven für einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem –

auch neben der Professur – fehlen. Denjenigen, die sich neben ihrer wissenschaftlichen Karriere doch für eine Familie entscheiden, fehlt es häufig an passenden Kinderbetreuungsangeboten. Denn Wissenschaft hält sich selten an normale Arbeitszeiten.

Die DFG bemüht sich hier, im Rahmen ihrer Möglichkeiten Angebote zu gestalten, die es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erleichtern, in ihren Projekten eine Balance zwischen wissenschaftlicher Karriere und Familie zu schaffen.

Solche Perspektiven, darin sind wir uns sicher und einig, brauchen junge Wissenschaftlerinnen und junge Wissenschaftler – und zugleich den Freiraum für individuelle Lebensentwürfe.

Um mehr Frauen für die Wissenschaften zu interessieren und vor allem auch nach der Promotion in ihr zu halten, bedarf es meines Erachtens einer „konzertierten Aktion“: von Ihnen, den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren, von Bund und Ländern und natürlich auch von den Wissenschaftsorganisationen. Die DFG wird hierfür das Ihre tun, ist aber auf die Gemeinsamkeit des Handelns und damit auch auf Ihren Einfluss und den der Politik angewiesen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen anregenden Austausch auf diesem Kongress und bin – gemeinsam mit Ihnen – gespannt auf die zukünftigen Entwicklungen. ■



Annette Moß, Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW

Statement der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKof NRW) freut sich über die Einladung des Wissenschaftsministeriums zum heutigen Gender-Kongress. Das große Echo verdeutlicht den hohen Stellenwert, den Gleichstellung an den Hochschulen mittlerweile einnimmt.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind, spätestens seit 1999 mit Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes, ein großer Motor für die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Bereichen der Hochschulen. Auch über die hochschulpolitische Netzwerkarbeit in der LaKof NRW gelingt es ihnen, zunehmend geschlechtergerechte Strukturen zu implementieren. Das Feld der Akteurinnen und Akteure zu Chancengleichheit von Frau und Mann hat sich inzwischen ausdifferenziert: Strategisch involviert sind das Wissenschaftsministerium, Forschungseinrichtungen, Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultätsmitglieder und Studierende. Dies zeigt, dass Gleichstellung mehr und mehr als Querschnittsaufgabe in den Hochschulen verstanden wird.

Der weisungsunabhängige Status und der landespolitische Auftrag als Kontrollorgan machen die Gleichstellungsbeauftragten auch zukünftig unverzichtbar.

In den vergangenen Jahren bewirkten die Landesmittel aus dem Strukturfonds für Erfolge in der Gleichstellung eine deutlich verstärkte Aufmerksamkeit auf Chancengleichheit von Frauen und Männern. Im Bereich der Forschung haben die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG viel verändert: Die Verknüpfung von Gender-Aspekten in der Forschung in Verbindung mit der Vergabe von Drittmitteln ist ein erfolgreiches Konzept. Auch die für die Zielvereinbarungen IV avisierten Steigerungszahlen für Frauen an Professuren sind eine willkommene und konkret evaluierbare Maßnahme.

Das Wissenschaftsministerium kündigte an, dass im Rahmen des heutigen Kongresses über die weitere Mittelverteilung für Erfolge in der Gleichstellung diskutiert wird. Die LaKof NRW sieht hier den Bedarf einer Festlegung von Qualitäts- beziehungsweise Mindeststandards für Gleichstellung an >>

- >> Hochschulen und eine langfristig verlässliche Finanzierungssystematik.

Landespolitische Maßnahmen zielen bisher überwiegend auf die Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich. Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV) an Hochschulen werden als zahlenmäßig größte Beschäftigtengruppe im Rahmen politischer Maßnahmen nur randständig berücksichtigt. Hier gilt es, die Rahmenbedingungen zu verbessern. Die Problemfelder wie Eingruppierung, Entgeltgleichheit, mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten, ungleiche Bezahlung zwischen Universitäten und Fachhochschulen können nur durch veränderte politische Rahmenbedingungen gelöst werden. Abhilfe könnte auch das Ausweisen spezifischer Frauenfördermaßnahmen in den Förderplänen bringen.

Als grundsätzliche Herausforderung der nächsten Jahre ist die gleiche Teilhabe von Frauen an Professuren, im wissenschaftlichen Mittelbau und auf allen Ebenen des administrativen Personals auszumachen. „Gleiche Teilhabe“ bedeutet für alle weiblichen Hochschulangehörigen die verbindliche Einführung geschlechterdifferenzierender Besoldungs- und Gehaltsstatistiken, vorurteilsfreie Arbeitsbewertungsverfahren sowie eine Personalentwicklungsstrategie. Auch die Umsetzung von Familienfreundlichkeit ist noch ausbaufähig, um qualifiziertes Personal zu gewinnen oder zu halten und eine gleichberechtigte Teilhabe zu sichern.

Die LaKof NRW spricht sich für Landesprogramme zu Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft, auf allen Ebenen der Hochschulverwaltung, in Leitungs- und Führungspositionen und zu Familienfreundlichkeit aus. Auch landesweite Qualitätsstandards für geschlechtergerechte

Berufungs- und Personalauswahlverfahren würden zu einer erhöhten Chancengleichheit und einer höheren Repräsentanz von Frauen führen. Ebenso wäre die Vorgabe der Einbindung von Gender-Aspekten in alle Curricula als landesweiter Standard denkbar.

Eine qualitativ hochwertige Einbindung von Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstreaming) bedingt ein solides Budget, personelle Ressourcen und die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen aus allen Statusgruppen, um nachhaltige Maßnahmen zur Gleichstellung zielorientiert und effektiv umzusetzen. Ebenso zeigt sich in der Gleichstellungspraxis die Notwendigkeit einer stärkeren Rechtsaufsicht durch das Wissenschaftsministerium bei strittigen Berufungsverfahren, um die tatsächliche Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes innerhalb der Hochschulen zu sichern.

Den Gender-Kongress sehen wir als Rahmen, um über genau diese Fragestellungen und Möglichkeiten mit beteiligten Interessengruppen und -vertretungen in den Austausch zu gelangen. Wir erhoffen uns neue, gemeinsame Perspektiven und eine solide Förderung von Chancengleichheit in Wissenschaft, Forschung und innerhalb der Hochschulstrukturen. Dabei möchten wir Gleichstellung als landespolitisch vorgegebene Querschnittsaufgabe vertreten, die nicht dem „Wettbewerb“ unterliegen darf. ■



Karina Antons, Christoph Illigens von den Kommunikationslotsen

Den Gender-Kongress visualisieren – Zur Aufgabe der Kommunikationslotsinnen und -lotsen

Im Team der Kommunikationslotsinnen und -lotsen sind Menschen unterschiedlicher Professionen vereint, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, kommunikative Prozesse und Dialoge in Organisationen, Teams und Großgruppen kreativ zu begleiten.

„In einer Zeit zunehmender Komplexität und Virtualisierung wird es immer schwieriger, sich verbal über Ideen, Inhalte und Zusammenhänge zu verständigen. Die Visual Facilitators der Kommunikationslotsen machen [...] Dialoge sichtbar. Mit einer eigens entwickelten Text-Bild-Sprache, die universell verständlich ist und vom Kopf ins Herz führt. [...] Echtzeit-Visualisierungen (Roadmaps, Storymaps, Infogramme und Dialogbilder) geben [...] die Möglichkeit, komplexe Zusammenhänge zu diskutieren, auf den Punkt zu kommen, Ideen zu generieren und Lösungen zu beschleunigen, und das Erarbeitete weiter zu vermitteln. Live in Meetings,

Präsentationen und Konferenzen oder für unterschiedlichste Medien der internen und externen Kommunikation.“ (Quelle: www.kommunikationslotsen.de)

Für den Gender-Kongress des Ministeriums für Wissenschaft, Innovation und Forschung NRW am 22. September 2011 waren zwei Visual Facilitators aus dem Team der Kommunikationslotsinnen und -lotsen engagiert, die in Echtzeit visuelle Protokolle von Grußworten, Keynotes und dem Geschehen aus zwei Workshops angefertigt haben. Entstanden sind ausdrucksstarke Bilder, die nicht nur vereinzelt die Vorträge, Kommentare und Diskussionen abbilden, sondern ein Gesamtbild darstellen, das auch die Atmosphäre und Randphänomene des Kongresses zum Ausdruck bringt.

Als Visual Facilitator vor Ort waren:
Frau Karina Antons & Herr Christoph Illigens
(assoziierte Partnerin/assoziiertes Partner). ■



Dr. Brigitte Mühlenbruch

Keynotes

Dr. Brigitte Mühlenbruch **Innovation und geschlechtergerechte Wissenschaftskultur**

Im Rahmen des Vortrags soll das Thema des Kongresses „Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen“ in einen europäischen Zusammenhang gestellt werden; dazu möchte ich Fakten und Überlegungen in vier Punkten darlegen.

- Die Situierung der Thematik in der europäischen Diskussion
- Die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit für Innovationen, neue Strategien
- Innovation, Wissenschaft und Gesellschaft
- Beispiele für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur

Die Situierung der Thematik in der europäischen Diskussion

Die European Platform of Women Scientists EPWS, eine Vernetzungsorganisation von Wissenschaftlerinnen in Europa mit Sitz in Brüssel, beschäftigt sich intensiv mit den

Entwicklungen in Wissenschaft und Forschung auf europäischer Ebene, dies umso mehr, weil zahlreiche wissenschaftspolitische Entscheidungen inzwischen auf europäischer Ebene getroffen werden und dort ein Rahmen erarbeitet wird, der den nationalen Politiken als Referenzrahmen dient.

Das Ziel der Lissabon-Agenda war, Europa zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissenschaftsgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Dafür sollten alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union anstreben, drei Prozent ihres Bruttoinlandsproduktes für Wissenschaft und Forschung aufzuwenden. Das Lissabon-Ziel wurde, wie bekannt ist, nicht in allen Punkten erreicht.

Nachfolgerin der Lissabon-Agenda ist die Strategie Europa 2020, die im vergangenen Jahr verabschiedet wurde, eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Die Ziele dieser Strategie gehören in die Bereiche Beschäftigung, Forschung

und Innovation, Klimaschutz und Energie, in Bildung und in Armutsbekämpfung. Zu den Prioritäten der neuen Strategie zählt die Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft.

Die Strategie Europa 2020 sieht sieben „Leitinitiativen“ vor; eine dieser Leitinitiativen und das Herzstück der neuen Strategie ist die „Innovationsunion“, mit deren Hilfe die Rahmenbedingungen und der Zugang zu Finanzmitteln für Forschung und Innovation verbessert werden sollen, um auf diese Weise sicherzustellen, dass innovative Ideen in wachstums- und beschäftigungswirksame Produkte und Dienstleistungen umgesetzt werden können.

Mehr Innovation soll die Wettbewerbsfähigkeit Europas sichern sowie helfen, große gesellschaftliche Herausforderungen wie z. B. den Klimawandel oder Probleme der alternen Gesellschaft zu bewältigen.

In der Leitinitiative Innovationsunion erkennen wir in drei Punkten einen genderrelevanten Bezug:

- Bei dem Ziel, die Wissensbasis zu stärken, wird als eine der Selbstverpflichtungen ein besseres Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern im Bereich der Forschungslaufbahnen gefordert,
- es werden Merkmale funktionierender Systeme für Forschung und Innovation aufgelistet, dabei wird unter anderem die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf als attraktive Rahmenbedingung für eine Forschungslaufbahn genannt, und
- um Fortschritte bei der Entwicklung hin zu einer Forschungsunion kontrollieren zu können, sollen anhand von Indikatoren jährliche Leistungsvergleiche für die

Europäische Union, die Mitgliedsstaaten und für die wichtigsten Nicht-EU-Staaten erstellt werden. Es ist vorgesehen, die Liste der Indikatoren um einen Leistungsindikator für den Gender-Aspekt zu ergänzen.

Alle Leitinitiativen sind sowohl für die Europäische Union als auch für alle ihre Mitgliedsstaaten bindend.

Jüngsten Schätzungen zufolge können durch die Verwirklichung des mit der Strategie Europa 2020 angestrebten Ziels bis zum Jahr 2025 3,7 Millionen Arbeitsplätze in Europa geschaffen werden, davon eine Million für Forscher und Forscherinnen (Fougeyrollas, Le Mouél, Zagamé, 2010).

Die Kommissarin für Forschung, Innovation und Wissenschaft spricht inzwischen von einer Innovations-Ökonomie.

Fast 6,4 Milliarden Euro werden in Forschung und Innovation investiert. Dieses bislang größte Investitionspaket wird auf eine breite Palette wissenschaftlicher Disziplinen verteilt und im Rahmen von Ausschreibungen vergeben. Dabei ist innerhalb des 7. Forschungsrahmenprogramms der größte Teil für die Programmförderung vorgesehen, z. B. 600 Millionen Euro für Gesundheit, 1,2 Milliarden Euro für die Forschung in Informations- und Kommunikationstechnologien etc. Einige dieser Ausschreibungen behandeln auch genderrelevante Themen. Mehr als 1,3 Milliarden Euro werden durch den Europäischen Forschungsrat an exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergeben, und im Rahmen von Marie-Curie-Maßnahmen werden 772 Millionen Euro für 7.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereitgestellt, das sind also insgesamt etwa zwei Milliarden für personelle Förderungen.

>>

- >> Die Strategie Europa 2020 wird auf gleichstellungspolitischer Ebene unterstützt durch die „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“, die Nachfolgestrategie der „Roadmap for Equality between Women and Men“, die von 2006 bis 2010 galt.



Die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit für Innovationen, neue Strategien

Geschlechtergerechtigkeit spielt eine immer größere Rolle sowohl für Innovationen als auch für die Exzellenz in der Wissenschaft. Wir fragen, was wurde bisher erreicht und wo gibt es Defizite.

Die Forderung nach gleichrangiger Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie auch in der wissenschaftspolitischen Debatte hat nicht nur normative Gründe, sie ist auch und immer dringender unentbehrlich hinsichtlich der Forschungsinhalte, um tatsächlich Exzellenz und Innovation zu erreichen, und es gibt nach wie vor natürlich massive ökonomische Gründe sowohl auf der Makroebene der einzelnen

Staaten als auch auf der Mikroebene jeder einzelnen Forschungseinrichtung.

In Europa fehlt es nicht an Potenzial, das stetig wachsende Forschungsbudget verarbeiten zu können; der Schlüssel zur Realisierung ist aber zweifellos die Nutzung aller zur Verfügung stehenden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, also der gesamten wissenschaftlichen Exzellenz, eben auch und vor allem die der Wissenschaftlerinnen.

Es gab und gibt zahlreiche bemerkenswerte Entwicklungen und Aktionen in der Wissenschaftspolitik zur Realisierung von mehr Chancengleichheit, auf europäischer, auf bundesdeutscher und auf der Ebene der Bundesländer. Gleichwohl sind wir von einer Geschlechtergerechtigkeit, gar von einer Geschlechterparität, noch weit entfernt, in Europa, in Deutschland und leider auch in Nordrhein-Westfalen. Wir werden im Zusammenhang mit den Ergebnissen des Gender-Reports 2010 etwas über die Situation in unserem Bundesland erfahren, und wir werden in den einzelnen Workshops erfolgreiche, bekannte und neue Maßnahmen und Konzepte diskutieren. Ich habe mich gefreut, dass Nordrhein-Westfalen, einer der wichtigsten Hochschulstandorte in Deutschland, nach dem neuesten Hochschul-Ranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS in Bonn einen Sprung nach vorne gemacht hat, also inzwischen nicht mehr auf dem letzten Platz rangiert.

Aber Europa und eben auch Deutschland sind noch weit entfernt von dem bereits im Jahr 2005 gesteckten Ziel, im staatlichen Forschungssektor einen Frauenanteil von 25 Prozent in den höchsten Führungspositionen zu erreichen, denn nur 19 Prozent der Professuren an den rund 4.000 Hochschul-

einrichtungen in der Europäischen Union sind mit Frauen besetzt. Für die Besetzung von Ausschüssen und Expertengruppen der Kommission gilt nach wie vor das Ziel 40 Prozent weibliche Beteiligung; dies wird inzwischen zum Teil erreicht.

Es bleibt also noch viel zu tun, um eine bessere Partizipation von Wissenschaftlerinnen in der Forschung und in der Forschungspolitik sowie eine stärkere Integration der Genderdimension in die Forschung zu realisieren.

Sowohl auf europäischer als auch auf der Ebene der Mitgliedsstaaten beobachten wir eine erhebliche Veränderung in der Strategie der Chancengleichheitspolitik im wissenschaftlichen Bereich. Die Strategie der vergangenen Jahre bedeutete, Maßnahmen zur individuellen Förderung und Ermutigung von Wissenschaftlerinnen durchzuführen, z. B. zur Netzbildung, zur Implementierung von Mentoring-Programmen, zur Präsentation von Role-Models etc., Maßnahmen, durch die Wissenschaftlerinnen ermutigt werden sollten, sich auf das lange existierende, oftmals aber nicht für sie konzipierte Wissenschaftssystem vorzubereiten und sie diesem System anzupassen, Maßnahmen, die sicher auch nach wie vor noch unentbehrlich sind.

Die neue Strategie in der Chancengleichheitspolitik richtet ihr Augenmerk auf eine Veränderung der Wissenschaftsinstitutionen, des Wissenschaftssystems und dessen Strukturen, in denen Wissenschaftlerinnen arbeiten möchten und können. „Fixing the administration“ heißt das neue Ziel in Brüssel. Wenn damit eine Innovation der Kultur in den Hochschulen gelänge, käme der Erfolg natürlich nicht nur den Wissenschaftlerinnen zugute, sondern wie immer beiden

Geschlechtern und vor allem der Wissenschaft selbst und ihren Institutionen.

Der Europäische Rat hat beschlossen, dass er solche Strukturänderungen als Teil des Modernisierungsprozesses der Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen unterstützen wird, dass die Implementierung der Genderdimension in die Forschung eine unverzichtbare Ressource sei, um Innovation zu fördern, und dass eine umfassendere Implementierung der Genderdimension den Modernisierungsprozess der Wissenschaftsinstitutionen sowie jeden strukturellen und kulturellen Wandel und die Wissenschaft selbst unterstützen würde.

Seit Anfang September dieses Jahres sind die Zwischenberichte der Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ veröffentlicht. Auch hier wird unterschieden zwischen strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards. Die Ergebnisse und die Kreativität der Hochschulen sind durchaus beeindruckend. Gleichwohl rangieren immer noch die personellen vor den strukturellen Maßnahmen.

Eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur erfordert aber neben personellen eben gerade auch strukturelle Veränderungen in den Institutionen.

Innovation, Wissenschaft und Gesellschaft – Welche Bedeutung kommt nun der Innovation in dieser Diskussion zu?

Wenn von Innovationen gesprochen wird, so denken wir zuallererst an Neuentwicklungen auf den Gebieten der Spitzentechnologie, die Erfindung neuer High-Tech-Produkte, >>

>> also wissenschaftlich-technisches Finden und Erfinden. Innovation ist nach der Definition des Philosophen Jürgen Mittelstraß (2009) „das wirtschaftlich und gesellschaftlich umgesetzte Neue, womit das Wissen dann zu einem Können wird und gesellschaftlicher Fortschritt erreicht wird“.

Aber der Begriff Innovation umfasst auch soziale und gesellschaftliche Veränderungen und Neuerungen, ist also weit mehr als technischer Fortschritt.

Auf der Ebene der Europäischen Union hat die öffentliche Anhörung im Mai dieses Jahres zum „Grünbuch über einen gemeinsamen strategischen Rahmen für künftige EU-Forschungs- und Innovationsförderung“ ebenfalls sehr eindrucksvoll ergeben, dass Innovation mehr sein muss als technischer Fortschritt, dass zur Lösung bestehender Probleme Innovation auch eine soziale und politische Dimension haben muss und dass Innovationen nicht geschlechterblind sein dürfen.

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung in Nordrhein-Westfalen schreibt auf seiner Homepage, dass der Begriff Innovation nicht nur die Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Ideen in marktgängige Produkte umfasst, sondern zugleich neue Verfahren und Lösungsstrategien für sämtliche gesellschaftlichen Bereiche meint. „Innovation beschreibt mehr als nur technologische Neuerungen: Als Sammelbezeichnung für weitreichende, komplexe Prozesse umfasst er nicht nur die Verwertung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Ideen in marktgängige Produkte, sondern meint zugleich neue Verfahren und Lösungsstrategien für sämtliche gesellschaftlichen Bereiche – von der Wirtschaft über das Arbeitsleben bis hin zum Umweltschutz. Veränderungen demnach, die zur größeren Teilhabe der Bürger

führen. Wissenschaft und Forschung können dazu in erheblichem Maße beitragen, sie sind gewissermaßen der Schlüssel hierzu“.

Die zuständige Ministerin sagte im Mai 2011 zum Ansatz der Initiative „Fortschritt NRW“:

„Wer die großen Herausforderungen unserer Zeit bewältigen will, der muss zukünftig Innovationen fördern, die mehr bedeuten als technologische Neuentwicklungen. Innovationen sind zunehmend soziale Prozesse, Dienstleistungen und Lösungen, die die Folgen für Mensch, Gesellschaft und Umwelt gleichermaßen im Blick haben. Fortschritt bezieht die soziale Frage ein und verbindet Ökonomie und Ökologie.“

Zu den vier Elementen der Initiative „Fortschritt NRW“ gehören z. B. auch so genannte Fortschrittskollegs, das sind interdisziplinäre Forschungskollegs des Wissenschaftsministeriums mit den Hochschulen.

Der Innovationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen ist in gleicher Weise definiert, und Ähnliches sagen auch die Dortmunder Thesen der Innovationsallianz der nordrhein-westfälischen Hochschulen aus, in denen eine Innovationskultur in regelmäßigem Dialog von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft gefordert wird.

Was steckt nun hinter all den Rufen nach Innovation, nach dem Neuen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft, und was bedeutet das für unsere Wissenschaftskultur, für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur?

In einer offenen Gesellschaft wie der unsrigen, die sich Forschung und Wissenschaft leistet, ist dieser Ruf notwendig; unsere Gesellschaft begleitet die Wissenschaft und wir beobachten immer mehr eine enge und inter-

22. September 2011, Hotel Tulip Inn Düsseldorf Arena



Dr. Brigitte Mühlenbruch

aktive Beziehung zwischen Wissenschaft und Gesellschaft. Forschung setzt gesellschaftliche Akzeptanz voraus. Unsere Gesellschaft ist jedoch nicht unkritisch, wie wir wissen. Wir sollten ihre Kritik selbstverständlich positiv annehmen und sie als Stärke unserer Gesellschaft werten, einer Gesellschaft, die uns Wissenschaft und Forschung ermöglicht.

Ohne hier im Detail auf die umfassenden Ausführungen eingehen zu wollen, erinnere ich an die zahlreichen Untersuchungen und Publikationen zu dieser Thematik, wie z. B. die „Triple Helix“ von Etzkowitz (2008) oder die „Modus 2-Wissenschaft“, ausführlich beschrieben von Nowotny, Scott und Gibbons (2004). Beiden ist gemeinsam, dass sie aufzeigen, wie Wissenschaft und Gesellschaft sich heute wechselseitig durchdringen, wodurch neue Phänomene entstehen, die großen Einfluss auf die Kultur und Praxis wissenschaftlicher Arbeit haben. Das gilt auch und ganz besonders für die Beteiligung der Geschlechter an dieser Kultur und Praxis, also für die Geschlechterordnung in diesem Bereich. Wissenschaft und Forschung, Innovationen und innovative Produkte werden öffentliches Vertrauen und breite gesellschaftliche Akzeptanz nur dann finden, wenn sie die Anforderungen und Bedürfnisse der Vielfalt in

unserer Gesellschaft, wir sprechen heute von Diversity, im Blick haben, wenn sie beide Geschlechter berücksichtigen, also auch auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind, wenn Frauen, in unserem Fall Wissenschaftlerinnen, aktiv an der Entwicklung beteiligt werden, etwas, das die Wirtschaft übrigens längst erkannt hat. Mit anderen Worten: Erfolgreiche Innovationspolitik wird auch daran gemessen werden, ob und in welcher Weise sie die Kategorie Geschlecht berücksichtigt und einbezieht.

Beispiele für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur – Was bedeutet das alles für eine geschlechtergerechte Wissenschaftskultur?

Diese Frage ist seit einiger Zeit Gegenstand lebhafter Diskussionen in der European Platform of Women Scientists EPWS in Brüssel. Die Plattform ist eine Dachorganisation über mehr als 100 Wissenschaftlerinnen-Netzwerke und solche Organisationen, die sich für Chancengleichheit in der Wissenschaft einsetzen, und die zusammen die Interessen von mehr als 12.000 Wissenschaftlerinnen aus allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und darüber >>

>> hinaus vertreten. Wir haben uns intensiv und über alle Grenzen hinweg mit der Architektur einer gendergerechten Wissenschaftskultur beschäftigt, dies auch und insbesondere, um Innovationen in Wissenschaft und Forschung im Sinne der Leitinitiative Innovationsunion zu unterstützen und dazu beizutragen, einen geschlechtergerechten Europäischen Forschungsraum aufzubauen, um Europa 2020 zum Erfolg zu führen. Zu Beginn des nächsten Jahres werden wir zu diesem Thema eine Diskussion im Europäischen Parlament in Brüssel veranstalten.

Zu den Bausteinen der Architektur einer gendergerechten Wissenschaftskultur gehören neben vielen anderen auch solche Themen, welche die in der Leitinitiative Innovationsunion genannten Punkte konkretisieren, wie z. B.

- **Transparenz in Rekrutierungsprozessen**
- **Sicherheit und Berechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren**
- **Mobilität und Flexibilität**
- **Evaluation wissenschaftlicher Qualität und Exzellenz**

Im Hinblick auf die sich heute anschließenden Workshops, in denen wir ausführlich darüber diskutieren können, will ich mich an dieser Stelle kurz fassen.

Transparenz in Rekrutierungsprozessen

Leistungsbewertung in der Wissenschaft hat den Anspruch, transparent zu sein, und eine durch Exzellenz und Innovation geprägte Wissenschaftskultur hat die große Bedeutung von Transparenz in Rekrutierungsprozessen, in der Gestaltung von Forschungsförderprogrammen sowie dem Gewähren wissenschaftlicher Freiheit zu berücksich-

tigen. Es muss erlaubt sein zu fragen, gibt es diese Transparenz tatsächlich? Ist sie universell oder ist sie geschlechter- oder kulturabhängig?

Je transparenter und formalisierter Auswahlverfahren und Ausschreibungen sind, desto erfolgreicher schneiden Wissenschaftlerinnen in solchen Verfahren ab. Qualität ist und bleibt das zentrale Auswahlkriterium, aber die Bedeutung und Definition von Qualität muss erweitert werden. Wissenschaftliche Kompetenz sollte ergänzt werden durch Momente wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, Führungs-, Forschungs- und Wissenschaftsmanagement, letzteres besonders im Hinblick auf die immer stärker ausgeprägte kooperative Forschung und die Wissensallianzen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, deren jeweilige Regeln sich sehr voneinander unterscheiden. Exzellente Forschung braucht auch exzellentes Management. Weniger Fokussierungen auf bisherige Leistungen, sondern ein stärkerer Blick auf die zukünftigen Anforderungen, z. B. in Form einer Zukunftspotenzialanalyse, wären wünschenswert. Wissenschaftliche Exzellenz und Zukunftspotenzial sollten synchron gedacht werden. Das würde auch solchen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen helfen, deren wissenschaftliche Fragestellungen zum fraglichen Zeitpunkt gerade nicht im Mainstream liegen oder vielleicht zu interdisziplinär erscheinen, die aber dennoch Spitzenleistungen erbringen.

Insgesamt handelt es sich hier nach unserem Eindruck um einen Punkt, der ins Herz des Spannungsfeldes zwischen Tradition und Innovation sehr vieler Hochschulen in Europa zielt.

Sicherheit und Berechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren

Zur Realisierung einer gendergerechten Wissenschaftskultur sollten die Verantwortlichen alle Anstrengungen unternehmen, das gesamte zur Verfügung stehende Humanpotenzial zu nutzen, aber ebenso auch die strukturellen Bedingungen derer zu prüfen, die zu wissenschaftlichem Arbeiten motiviert werden sollen. Das bedeutet, Arbeitsplätze und Qualifikationsmöglichkeiten zu ermöglichen, die hinsichtlich Beschäftigungsdauer und Bezahlung wenigstens eine mittelfristige Sicherheit bieten, Strukturen zu schaffen für eine wenigstens mittelfristige Karriere-Planungssicherheit. Die immer noch herrschende generelle Unsicherheit und Unberechenbarkeit wissenschaftlicher Karrieren sowie das Fehlen ausreichender, problemgerechter Infrastrukturen für eine nachhaltige Work-Life-Balance sollten eine noch stärkere Berücksichtigung bei der Umgestaltung finden.

Wissenschaftlerinnen sind europaweit von dieser Unberechenbarkeit stärker betroffen als viele ihrer männlichen Kollegen, Wissenschaftlerinnen befinden sich viel häufiger in ungünstigeren Beschäftigungsverhältnissen, in unsicheren oder zeitlich eng begrenzten Arbeitsverhältnissen, und das häufig ohne ausreichenden Versicherungsschutz.

In diesem Zusammenhang möchte ich auch das Problem der Verdrängung von Wissenschaftlerinnen in den neuen Mitgliedsländern der Europäischen Union erwähnen, also in Ost- und Zentraleuropa, den baltischen und den Balkan-Staaten im Zuge des durch die Zugehörigkeit zur Europäischen Union jetzt besser finanzierten und daher auch für Männer wieder attraktiveren Wissenschafts-systems.

Mobilität und Flexibilität

Nur wenige Themen werden in der wissenschaftspolitischen Diskussion so uneingeschränkt positiv diskutiert wie das der Mobilität. Ziel eines idealen Europäischen Forschungsraums soll sein, dass zehn Prozent der Humanressourcen zu jedem Zeitpunkt in Bewegung sind. Man spricht dabei von der „fünften Grundfreiheit“ und meint den freien Wissensverkehr.

Es muss erlaubt sein, dieses Ziel zu hinterfragen. Zu fragen, welche Formen der Mobilität sinnvoll und zielführend sind für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und für das Wissenschaftssystem selbst, zu fragen, wie eine uneingeschränkte Mobilität vereinbar ist mit dem Erfordernis einer stabilen Arbeitsumgebung, unter denen Menschen exzellent sein und Innovationen hervorbringen können.

Mobilität in der Forschung ist auch für uns selbstverständlich. Aber Mobilität für sich allein generiert noch nicht erfolgreiche Forschung und ist auch nicht zwangsläufig synonym mit wissenschaftlicher Exzellenz. Das Kennenlernen unterschiedlicher Wissenschaftssysteme kann auch durch wissenschaftliche Kooperationen mit Forschern im Ausland erfolgen, wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft z. B. im Emmy Noether-Programm einräumt, oder auch mit Hilfe moderner Technologien, eben ohne oder mit nur eingeschränkter geographischer Mobilität.

Mobilität tangiert Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise. Dabei denken wir nicht nur an Betreuungsverpflichtungen, sondern auch an den immer noch sehr unterschiedlichen Beschäftigungsstatus von >>

>> Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und das daraus resultierende Versorgungssystem.

Junge Wissenschaftlerinnen sind flexibler als ihre männlichen Kollegen; aber in der Altersgruppe zwischen 30 bis 49 sinkt ihre Quote auf ein Drittel im Vergleich zu der der Wissenschaftler.

Wir vermissen europaweit leicht zugängliche und umfassende Informationen hinsichtlich der Übertragbarkeit von Versicherungsrechten, mehr Kurzaufenthalte für Personen mit Betreuungspflichten, bessere Möglichkeiten für Doppel-Karriere-Paare und für Familien und wir vermissen adäquate Möglichkeiten der Kinderbetreuung.

Evaluation wissenschaftlicher Qualität und Exzellenz

Wir diskutieren sehr intensiv über den Komplex Evaluation wissenschaftlicher Qualität und über Exzellenz, den heiligen Gral der Wissenschaften. Ich möchte das in diesem Rahmen sehr kurz machen, ohne das Problem simplifizieren zu wollen.

Es ist zu fragen, wer definiert Exzellenz und wie. Wie sind die jeweiligen Rahmenbedingungen, unter denen Exzellenz erreicht werden soll, wie entstehen entsprechende Indikatoren, wer wählt die Peers aus, wer sollten sie sein und wie steht es mit der Zuschreibung und Anerkennung von Leistungen. Exzellenz ist ein relationaler Begriff, Exzellenz ist mehrdimensional, ja, vieldimensional. Sind aber auch die Personen, die Exzellenz bewerten sollen, mehr- oder besser noch vieldimensional? Auch Exzellenz braucht Vielgestaltigkeit, Transparenz und Chancengleichheit.

Unser Fazit zum Thema Innovation und geschlechtergerechte Wissenschaftskultur lautet:

- Europa braucht Innovationen, wenn es im weltweiten Wettbewerb bestehen will.
- Innovationen, wenn sie wettbewerbsfähig und akzeptiert sein sollen, brauchen Wissenschaftlerinnen.
- Unsere Hochschulen brauchen eine geschlechtergerechtere Wissenschaftskultur, damit sie selbst innovativ und für Wissenschaftlerinnen attraktiv sind und sich dadurch als wettbewerbsfähig erweisen. ■

Literatur

Etzkowitz, Henry (2008): The Triple Helix. University - Industry - Government. Innovation in Action. New York and London: Routledge New York

Fougeyrollas, Arnaud/Le Mouél, Pierre/Zagamé, Paul (2010): Consequences of the FP7 2012 call on European economy and employment

http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/the-impact-of-fp7-call-2012_en.pdf

http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/demeter-costs-non-innovative-europe_en.pdf (zugegriffen am 21.11.2011)

Mittelstraß, Jürgen (2009): Finden und Erfinden – Die Entstehung des Neuen. Berlin: Berlin University Press

Nowotny, Helga/Scott, Peter/Gibbons, Michael (2004): Wissenschaft neu denken. Wissen und Öffentlichkeit in einem Zeitalter der Ungewissheit. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft

Dr. Sabine Schäfer

Gleichstellungspolitische Herausforderungen – Der Gender-Report 2010

Der Gender-Report war von Beginn an gedacht als eine sinnvolle und nützliche Handreichung für alle diejenigen, die mit der Gleichstellungspolitik und -arbeit an den Hochschulen befasst sind (oder sein sollten), z. B. die Hochschulleitungen, die Dekaninnen und Dekane, die Gleichstellungsbeauftragten, aber auch Politikerinnen und Politiker, die sich mit Hochschul- und Wissenschaftspolitik beschäftigen.

Ziel des Gender-Reports war es, einen umfassenden Einblick zu ermöglichen, wie es an den nordrhein-westfälischen Hochschulen um die Geschlechtergerechtigkeit steht, und dies sowohl auf quantitativer als

auch auf qualitativer Ebene. Entsprechend umfangreich ist das Datenmaterial, das in die Analysen eingegangen ist und neben vorhandenen quantitativen Daten des Landesamtes für Statistik NRW, die einer sekundärstatistischen Auswertung unterzogen wurden, auch Dokumente der Hochschulen umfasst, wie z. B. die Leitbilder, die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen, die Frauenförderpläne der Hochschulen und Fakultäten und vieles mehr, die mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse untersucht wurden. Das Ergebnis ist ein 532 Seiten umfassendes Werk, das zum einen einen allgemeinen Überblick über die Situation von

>>



Dr. Sabine Schäfer

>> Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen in NRW gibt und das zum anderen aber auch im Detail einen Einblick in die Situation an einzelnen Hochschulen bis in die Fachbereiche und Fächer hinein ermöglicht.

Beim Gender-Report 2010 handelt es sich um eine wissenschaftliche Studie der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die durch das MIWF NRW gefördert wurde. Aufgrund des Hochschulfreiheitsgesetzes NRW (01.01.2007) sind die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu Körperschaften des Öffentlichen Rechts geworden und unterliegen nicht mehr der Berichtspflicht des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Gender-Report schließt diese Lücke, wird alle drei Jahre fortgeschrieben und übernimmt die Funktion eines Gleichstellungsberichts für die Hochschulen des Landes.

Zunächst einmal muss festgehalten werden, dass NRW auf fast allen Ebenen weiterhin der Entwicklung in der Bundesrepublik ohne NRW hinterherhinkt; nur der Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen ist mit 52,8 Prozent an den NRW-Hochschulen etwas höher als im bundesdeutschen Durchschnitt (52 Prozent) (Gender-Report 2010: 25). Gleichzeitig ist der Absolventinnenanteil aber auch höher als der Studentinnenanteil (46,4 Prozent) (Gender-Report 2010: 20), was darauf hindeutet, dass Frauen erfolgreicher studieren als Männer. Und dies liegt nicht etwa daran, dass Frauen kürzere Studiengänge bevorzugten. Im Gegenteil: Zum Berichtszeitpunkt studierten sie häufiger als Männer an Universitäten, die in der Regel längere Studienzeiten aufweisen als Fachhochschulen. Diese werden dagegen von Studenten präferiert (Gender-Report 2010: 60ff.). Wie sich diese Geschlechterverhältnisse im Rahmen der Bachelor-/Masterstudiengänge weiterentwickeln, bleibt

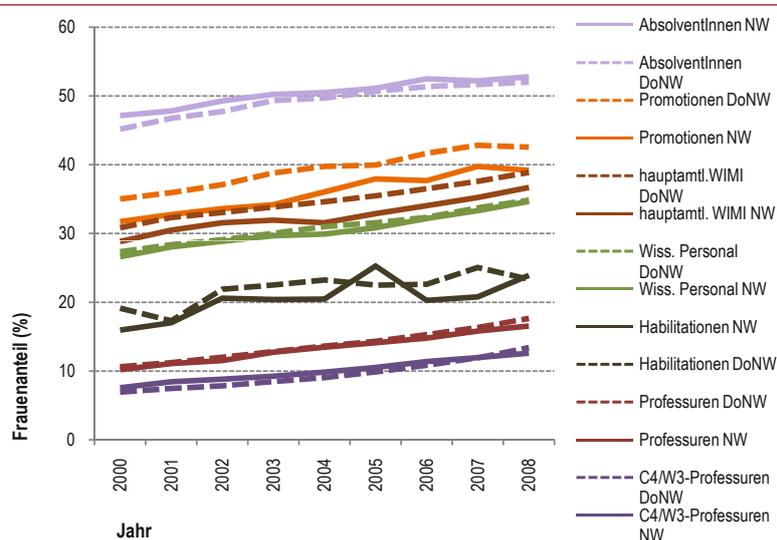
Zahlenverhältnisse

Insgesamt zeigen die statistischen Daten in den letzten Jahren eine erfreuliche Entwicklung:

Es lässt sich feststellen, dass die Frauenanteile in den NRW-Hochschulen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen zwischen 2000 und 2008 angestiegen sind.

Doch ist dieses Ergebnis mit mehreren Wermutstropfen versehen.

Abb. I.4.1: Frauenanteile bei unterschiedlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen für NRW und Deutschland ohne NRW 2000–2008 (bei Promotionen und Habilitationen, gleitende Dreijahresdurchschnitte)



Quelle: Statistisches Bundesamt, FS 11, Reihe 4.3.1, Übersicht 18, verschiedene Jahrgänge, eigene Berechnungen

abzuwarten. Auch bei den Promotionen und den Habilitationen haben die Frauen in den letzten Jahren aufgeholt. Der Frauenanteil an den Promovierenden liegt mittlerweile bei 38,5 Prozent (Dreijahresdurchschnitt 2005–2007) und an den Habilitationen bei gut 20 Prozent (Durchschnitt der Jahre 2002–2008) (Gender-Report 2010: 65).

Trotz der Erhöhung der Frauenanteile auf allen Hierarchiestufen stellen wir weiterhin das Phänomen der vertikalen Segregation beziehungsweise der ‚leaky pipeline‘ fest, d. h., auf der Karriereleiter nimmt der Frauenanteil von Stufe zu Stufe ab. Lag der Frauenanteil im Jahr 2008 beispielsweise bei den Studierenden noch bei 46,4 Prozent, sank er beim wissenschaftlichen Personal auf 36,7 Prozent und bei den Professuren gar auf 16,6 Prozent ab (Gender-Report 2010: 525). Wie Abb. 1 zeigt, ist dies allerdings ein Phänomen, das bundesweit zu finden ist, und keine nordrhein-westfälische Besonderheit (Abb. I.4.1 aus Gender-Report 2010: 37).

Auch Merkmale der horizontalen Segregation sind zu finden, d. h. einer nach Frauen und Männern unterschiedlichen Studienfachwahl. Im öffentlichen und hochschulinternen Diskurs wird dabei allgemein vor allem das Studienwahlverhalten von Frauen problematisiert, die sich augenscheinlich zu wenig für die bisher eher von Männern dominierten Fächer, insbesondere die MINT-Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, interessieren. Der Gender-Report zeigt, dass dies nur zum Teil zutrifft, liegt doch der Frauenanteil an den Absolventinnen und Absolventen eines Diplom- oder Bachelorstudiums der Mathematik bundesweit bei 45 Prozent an den Universitäten und 49 Prozent an den Fachhochschulen. Rechnet man die Lehramtsabsolventinnen

in Mathematik hinzu, steigt der Frauenanteil auf 60 Prozent (Gender-Report 2010: 41). Auch sind einige Naturwissenschaften mittlerweile auf der Studierendenebene als ‚Frauenfächer‘ zu bezeichnen, etwa die Pharmazie mit 73 Prozent Studentinnen oder die Biologie mit 64 Prozent Studentinnen (Gender-Report 2010: 42).

Was allerdings weiterhin zu finden ist, ist das vergleichsweise geringe Interesse von Frauen an einem Studium der Informatik, der Physik und verschiedener Technikwissenschaften. Auch hier gibt es aber erhebliche Unterschiede:

So liegt der Frauenanteil bei den Studierenden in der Technischen Fakultät und der Fakultät für Physik der Universität Bielefeld bei jeweils ca. 30 Prozent und damit elf Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Studentinnenanteil in der Physik in Deutschland und sogar 15 Prozentpunkte über ihrem Anteil in der Informatik (vgl. Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG o. J.: XI und XVI).

Diese Detailergebnisse zeigen, dass wir vermeintliche ‚Gewissheiten‘ hinterfragen müssen, wie z. B. die Vorstellungen, Frauen interessieren sich nicht für die technischen und naturwissenschaftlichen Fächer oder seien dafür nicht ‚begabt‘. Denn offensichtlich gibt es Hochschulen oder Fakultäten, die es schaffen, Frauen in diesen Fächern in größerem Maße an sich zu binden. Welche Gegebenheiten und Mechanismen dabei eine Rolle spielen, sollte Gegenstand weiterführender Analysen werden.

Vergessen wird in dieser Debatte häufig auch die Tatsache, dass die Verteilung von Frauen und Männern auf die Studienfächer ein Ergebnis der Studienfachwahlen von

>>

>> Frauen und Männern ist. Auch die Männer – das zeigt der Gender-Report – meiden bestimmte Studienfächer, insbesondere der Sprach- und Kulturwissenschaften (Gender-Report 2010: 39). Das Studienwahlverhalten der Männer wird in der öffentlichen Diskussion allerdings ebenso selten problematisiert wie die große Diskrepanz zwischen dem hohen bis sehr hohen Studentinnenanteil in diesen Fächern und einem dort vorzufindenden Professorinnenanteil, der nur selten 30 Prozent übersteigt. Die Hoffnung darauf, dass sich der Professorinnenanteil quasi von selbst erhöht, sobald genügend Studentinnen und qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhanden sind, ist also trügerisch.

Der Blick auf die Leitungs- und Führungspositionen zeigt ein völlig anderes Bild. Hier nehmen die Frauenanteile zu, je höher das Gremium beziehungsweise die Position in der Hierarchie angesiedelt ist: Während die Hochschulräte an den nordrhein-westfälischen Hochschulen im Jahr 2010 zu knapp 30 Prozent mit Frauen besetzt waren, lag der Frauenanteil in den Rektoraten bei nur ca. 19 Prozent und in den Dekanaten sogar bei nur gut 11 Prozent (Gender-Report 2010: 90).

Offenbar erzielen Aufforderungen zur geschlechterparitätischen Besetzung von Leitungsfunktionen auf der Ebene der Hochschulleitung eine höhere Wirkung als in den Fachbereichen. Ist es einerseits erfreulich, dass mehr Frauen in die zentrale Leitung der Hochschulen involviert sind, so gibt andererseits zu denken, dass sie ausgerechnet in den Leitungsfunktionen der Fachbereiche fehlen, die maßgeblich die Studienbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse verantworten. Weder in der Gleichstellungspolitik an den Hochschulen noch in der Geschlech-

terforschung, die sich mit den Bedingungen in Wissenschaft und Hochschule beschäftigt, finden die Fachbereiche aber bisher die Berücksichtigung, die ihnen aufgrund ihrer Bedeutung in Bezug auf die Entwicklungsmöglichkeiten von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zukommt. Auch daran sollte sich etwas ändern.

Das weite Feld der Gleichstellungsarbeit

Die meisten NRW-Hochschulen bekennen sich in ihren Außendarstellungen und zentralen Dokumenten mittlerweile zur Gleichstellung. Dabei werden verschiedene gleichstellungspolitische Konzepte genannt: Von der ‚klassischen‘ Frauenförderung über Gleichstellung von Männern und Frauen und Gender Mainstreaming bis hin zum Diversity Management ist vieles zu finden. Allerdings sind diese Konzepte nicht immer konsequent und sinnvoll miteinander verbunden, sondern sie stehen mitunter eher isoliert nebeneinander oder scheinen als reine gleichstellungspolitische Schlagworte zu dienen. Es ist offensichtlich, dass hier in Zukunft konzeptionelle Arbeit zu leisten ist mit dem Ziel, die Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung beziehungsweise feministische Forschung wieder stärker aufeinander zu beziehen und damit eine produktive Verknüpfung und Weiterentwicklung der Konzepte zu ermöglichen.

An einigen Universitäten des Landes wurden bereits Doppelstrukturen implementiert, die die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern und Diversity Management konzeptionell und administrativ verknüpfen, z. B. als Stabsstelle Gender und Diversity an der RWTH Aachen, als Prorektorat Diversity an der Universität Duisburg-Essen oder als Stabsstelle Abteilung Chancengleichheit,

Familie und Vielfalt an der TU Dortmund (Gender-Report 2010: 128). Diese Entwicklung wird von vielen Gleichstellungsbeauftragten begrüßt und mitgetragen; sie gibt den Themen innerhalb der Hochschulleitung ein größeres Gewicht und eröffnet damit auch die Möglichkeit, weitere Ressourcen dafür zu erschließen.

Zugleich muss sich aber erst noch herausstellen, wie die tatsächliche Zusammenarbeit der verschiedenen Stellen, die in der organisationalen Hierarchie der Hochschulen auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind, in der alltäglichen Praxis funktioniert. Denn während diese Doppelstruktur einerseits Synergieeffekte fördern kann, besteht andererseits die Gefahr, dass sie zu unverbundenen, konkurrierenden oder sich gar behindernden Parallelstrukturen und damit zu einer Schwächung der Position der Gleichstellungsbeauftragten führt. Da es sich bei der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten um ein Amt handelt und die konkrete Person von den weiblichen Hochschulangehörigen gewählt wird, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Stabsstellen und Abteilungen für Gleichstellung und/oder Diversity jedoch angestellt sind, kann die Implementierung der Doppelstruktur sich durchaus auch auf die demokratischen Prozesse innerhalb der Hochschule auswirken (vgl. Blome et al. 2005).

Bezüglich der Ausgestaltung solcher Doppelstrukturen besteht also weiterhin Diskussions- und Klärungsbedarf. Darüber hinaus bedarf es auch in Zukunft umfassender, klug konzipierter Frauenfördermaßnahmen, da Frauen an der Hochschule trotz der erreichten Verbesserungen auf vielen Ebenen immer noch marginalisiert und benachteiligt werden, wie die Ergebnisse des Gender-Reports nachdrücklich zeigen.

Dennoch spiegelt die Einrichtung und Koordination solcher Doppelstrukturen eher eine sehr progressive Ausrichtung gleichstellungspolitischer Bemühungen wider, die sich bisher nur an einigen wenigen Hochschulen in NRW finden lässt.

Die meisten Hochschulen, insbesondere die Fachhochschulen und die Kunst- und Musikhochschulen des Landes, bewegen sich gleichstellungspolitisch auf einem sehr viel basaleren Niveau, wie die Zusammenschau der Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Büros im Gender-Report nachweist.

>>



Dr. Sabine Schäfer

>> Obwohl § 16 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) die „Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten“ und damit unter anderem ihre Entlastung von anderen Dienstverpflichtungen sowie die Ausstattung „mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln“ regelt, lässt sich feststellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten an den NRW-Hochschulen über sehr unterschiedliche zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen verfügen. Während beispielsweise die Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten meist im Umfang einer ganzen Stelle freigestellt sind und mittlerweile Verberuflichungsprozesse durchlaufen – die Untersuchungsgegenstand der Professionsforschung werden könnten –, sind die Gleichstellungsbeauftragten an den Fach- und vor allem den Kunst- und Musikhochschulen in der Regel nebenamtlich tätig und verfügen auch nicht immer über Unterstützungsstrukturen, z. B. in Form von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, oder eigene finanzielle Mittel, z. B. zur Durchführung von Veranstaltungen und Projekten.

Es lässt sich konstatieren, dass die Vorgaben des LGG in diesem Punkt von einer Reihe von Hochschulen ganz klar nicht umgesetzt werden. Hier gilt es, Sanktionen einzuführen, um die im LGG festgeschriebenen einheitlichen Standards zu wahren. Indem eine Hochschulleitung die Regelungen des LGG umsetzt oder auch nicht, zeigt sie nicht zuletzt auch ihren Grad der Wertschätzung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsgedanken an sich. In diesem Zusammenhang könnten die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Land NRW und den Hochschulen vermehrt dazu genutzt werden, Gleichstellungsaktivitäten mit der Hochschulentwicklung zu verzahnen und ihre Auswirkungen in einem transparenten Prozess zu evaluieren.

Familienpolitik ≠ Gleichstellungspolitik

Während die Maßnahmen zum Gender Mainstreaming, die in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachhochschulen mit dem Land aufgeführt werden, vor allem die Konsolidierung der Position und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten zum Ziel haben, zeigt die Zusammenschau der Maßnahmen, die in den zwischen Universitäten und Land getroffenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen erscheinen, eine Konzentration auf die Schaffung „familiengerechter Hochschulen“, die sicherlich nicht zuletzt dem gleichnamigen, von der Hertie-Stiftung initiierten Audit geschuldet ist, in dem im Jahr 2009 zwölf NRW-Hochschulen (re-)zertifiziert wurden (Gender-Report 2010: 482). Aber die Hochschulen bemühen sich auch mit Hilfe anderer Maßnahmen um die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise Studium.

So erhöhte sich die Anzahl der Kinderbetreuungsangebote von 72 im Jahr 2004 auf 101 im Jahr 2009 (Gender-Report 2010: 482). Die Hochschulen machen damit deutlich, dass sie die Problematik, Beruf beziehungsweise Studium mit Familienaufgaben zu vereinbaren, ernst nehmen und Versuche unternehmen, sie zu lösen. Dennoch reichen diese Angebote auch jetzt noch nicht aus. Weitere Anstrengungen werden in Zukunft nötig sein.

So sehr das familienpolitische Engagement der Hochschulen zu begrüßen ist, besteht zugleich die Gefahr, dass Familienpolitik mit Gleichstellungspolitik gleichgesetzt wird. So geht aus manchen Dokumenten, z. B. Frauenförderplänen von Fakultäten, hervor, dass die Vorstellung vorherrscht, Frauen von ihren Familienaufgaben, z. B. durch Kinderbetreuungsangebote, zu entlasten, führe geradewegs zur Gleichstellung von Frauen

und Männern. Dem ist nicht so. Gleichstellungspolitik und -arbeit haben sich neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise Studium vielen anderen Aufgaben zu widmen, etwa den oben genannten Phänomenen der vertikalen und horizontalen Segregation, der Implementation des Themas Geschlecht in Forschung und Lehre oder der Schaffung sozial gerechter Strukturen innerhalb der verschiedenen Einheiten der Hochschulen. Es ist sinnvoll und geboten, all diese Aufgaben auch mit familienpolitischen Maßnahmen zu verzahnen, aber Familienpolitik hält nicht alle Antworten auf Fragen der Gleichstellung bereit.

Die Studie von Sigrig Metz-Göckel, Christina Möller und Nicole Auferkorte-Michaelis (2009) zum Verhältnis von Wissenschaft und Elternschaft an nordrhein-westfälischen Hochschulen zeigt, dass es in erster Linie die prekarierten Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau sind, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf behindern. Offenbar entscheiden sich die Angehörigen des Mittelbaus – und zwar Frauen und Männer – eher gegen Kinder, da sie zumeist auf ungesicherten, befristeten Stellen sitzen, während sich möglicherweise viele Frauen (und vielleicht auch Männer), die eine Familie gründen wollen, gegen eine Laufbahn in der Wissenschaft entscheiden. Eine Novellierung des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes, die die Schaffung sicherer und zukunftsträchtiger wissenschaftlicher Stellen im Mittelbau vorsähe, wie sie an Hochschulen im europäischen Ausland üblich sind (vgl. Kraus 2010: 31f.), würde wahrscheinlich große Effekte dabei erzielen, die Verbindung von Elternschaft und Wissenschaft strukturell zu fördern und damit Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler für die akademische Laufbahn zu gewinnen und an den Hochschulen zu halten.

Es wird deutlich, dass Gleichstellungspolitik auf der einen Seite zwar unbedingt mit Familienpolitik verknüpft werden sollte, dass aber gleichzeitig auf der anderen Seite ebenfalls eine Verzahnung mit Beschäftigungspolitik erfolgen muss.

„Kleine Fürstentümer“

Die Hochschulforscherin Aylä Neusel (1998: 68) bezeichnete die Hochschulen mit den wichtigen Einheiten der Fachbereiche als „Summe kleiner Fürstentümer“. Tatsächlich scheint diese Formulierung recht gut die Ebene der Hochschulen zu beschreiben, die maßgeblich wissenschaftliche Karrieren befördert – oder hemmt. Schließlich sind die Fachbereiche die Organisationseinheiten, in denen Forschung und Lehre im Wesentlichen stattfinden und in denen der weit überwiegende Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch ein großer Teil der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind. Umso schwerer wiegt die Tatsache, dass nur elf Prozent der Dekanate von Frauen geführt werden.

Aufschluss über die Gleichstellungsbemühungen und -aktivitäten der Fachbereiche geben die Frauenförderpläne, die laut LGG jede Einheit mit mehr als 20 Beschäftigten erstellen und alle drei Jahre fortschreiben muss. Diese Pläne sind ein hervorragendes Instrument, um den Stand und die Aktivitäten der Gleichstellung in den Fachbereichen (und in den Hochschulen als Ganzes) transparent zu machen. Offensichtlich fühlen sich aber nicht alle Hochschulen und Fachbereiche an diese Regelungen des LGG gebunden, denn zum Berichtszeitpunkt 2010 gab es an acht von 14 Universitäten, an fünf von zwölf Fachhochschulen und an sechs von sieben Kunst- und Musikhochschulen keine oder nicht alle erforderlichen Frauenförderpläne.

>>

>> Darüber hinaus waren 15 Prozent der insgesamt 194 verfügbaren Frauenförderpläne, die in die Analyse des Gender-Reports einbezogen wurden, nicht mehr gültig. Allein diese Verhältnisse machen schon deutlich, dass es dringend notwendig ist, die Erstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne zu überprüfen und eine Missachtung gegebenenfalls zu sanktionieren.



Die Entscheidung, im Gender-Report die Gleichstellungsaktivitäten bis in die Fachbereiche hinein zu untersuchen, beruhte unter anderem auf der Vorstellung, dass diese Aktivitäten sich je nach Fachkultur erheblich unterscheiden müssten. Diese Annahme bestätigte sich jedoch nur teilweise. So lässt sich feststellen, dass mitunter erhebliche Anstrengungen unternommen werden, Schülerinnen für die natur- und technikwissenschaftlichen Studiengänge zu gewinnen. Auch für Studentinnen dieser Fächergruppen lassen sich noch etliche monoedukative Angebote finden, die es ihnen erleichtern sollen, sich in den von Männern dominierten Domänen zu behaupten. Auf diesen Ebenen sind dagegen in den Fachbereichen mit

hohen Studentinnenanteilen kaum Angebote zu finden. Allerdings rücken diese Fachbereiche in Bezug auf Gleichstellung auch insgesamt kaum in den Fokus. Dass dort die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an den Studierenden beziehungsweise den Absolventinnen und Absolventen und dem Professorinnenanteil oft wesentlich gravierender ist als in den von Männern dominierten Bereichen wird kaum problematisiert.

Als Gründe für den geringen Professorinnenanteil werden – wie in den vorwiegend von Männern besetzten Bereichen auch – vor allem die Familienorientierung von Frauen sowie der Mangel an qualifizierten beziehungsweise an ‚passenden‘ Frauen genannt. Entsprechend ähneln sich die Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte in den unterschiedlichen Disziplinen zugeordneten Fachbereichen, die in deren Frauenförderplänen genannt werden, mit steigender Hierarchiestufe immer mehr:

Auf der jeweiligen Fachkultur beruhende unterschiedliche Maßnahmen richten sich in erster Linie an Schülerinnen und Studentinnen. Aber schon die promovierenden Frauen werden nicht mehr nach Fachkultur gefördert, sondern ihnen werden – fachbereichsübergreifend – vor allem Stipendien, Mentoring und die finanzielle Unterstützung bei Tagungsreisen angeboten. Dies gilt auch für die habilitierenden Frauen. Spezielle Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen, die dann womöglich auch noch fachkulturelle Unterschiede berücksichtigen, sind Mangelware.

Wir haben im Rahmen des Gender-Reports aber nicht nur die in den Frauenförderplänen und darüber hinaus aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte untersucht, sondern auch die Argumentationsweisen einer näheren Betrachtung unterzogen,

die in den Frauenförderplänen z. B. dann auftauchen, wenn die Fachbereiche begründen, warum es ihnen nicht möglich ist, mehr Frauen insgesamt zu erreichen oder mehr Professorinnen zu berufen. Dabei konnten wir drei Hauptlinien der Argumentation identifizieren.

Erstens ist die Vorstellung vorzufinden, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern im Wesentlichen über die Einzelfallförderung von Frauen herzustellen ist. Dadurch werden Frauen Defizite unterstellt – dass sie beispielsweise nicht genügend oder ‚falsch‘ qualifiziert sind oder aufgrund ihrer (unterstellten) Familienorientierung nicht ausreichend verfügbar sein könnten –, die dafür verantwortlich gemacht werden, dass auf jeder Karrierestufe weniger Frauen vorhanden sind. Was ursprünglich mit Gender Mainstreaming, aber auch schon mit der ‚klassischen‘ Frauenförderung verbunden wurde, nämlich die Transformation der Strukturen hin zu mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit, gerät dabei kaum jemals in den Blick.

In der zweiten Argumentationslinie werden die Notwendigkeiten von Gleichstellung einerseits und akademischem Wettbewerb andererseits einander gegenüber gestellt. Die Idee der Chancengleichheit – „Frauen und Männer sollten die gleichen Chancen in Wissenschaft und Hochschule bekommen“ – gerät dabei immer mehr ins Hintertreffen gegenüber Vorstellungen von Frauen als Humankapital, die die deutsche Wissenschaft oder die jeweilige Hochschule beziehungsweise den jeweiligen Fachbereich in der Konkurrenz mit anderen Ländern, Hochschulen, Fachbereichen voranbringen. Es besteht die Gefahr, dass nur noch das als wichtig an der Gleichstellung angesehen wird, was einen ‚Mehrwert‘ erbringt.

Die dritte Argumentationslinie bezieht sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, deren Problematik als hauptverantwortlich für den Mangel an Frauen insbesondere in den höheren Etagen der Wissenschaft angesehen wird. Dabei werden sowohl die Zuständigkeit für Familie als auch die Probleme, die sich daraus für eine Berufstätigkeit in der Wissenschaft ergeben, nahezu ausschließlich den Frauen zugeschrieben, Männer sind weitgehend ausgenommen. Diese Separierung von Wissenschaft als Beruf einerseits und Familie andererseits als zwei Bereiche, die im Leben von Frauen angeblich jederzeit in Konkurrenz zueinander treten können (wobei unterstellt wird, dass die Familie im „Normalfall“ das Rennen macht), verstärkt den Eindruck, dass Wissenschaft immer noch als ein Berufsbereich angesehen wird, der einer ganz bestimmten männlichen Dominanzkultur folgt.

Bei der Zusammenschau der Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte mit den Argumentationslinien wird deutlich, dass beide nahezu perfekt aufeinander abgestimmt sind – ob dies nun Absicht ist oder nicht. Die in den beiden ersten Argumentationslinien aufgeworfenen Probleme werden durch einzelfallbezogene Maßnahmen bearbeitet, in denen vermeintliche berufliche Defizite der Frauen behoben werden sollen, z. B. Kommunikationsseminare oder monoedukative Angebote für Frauen, Vernetzungsmöglichkeiten, Mentoring oder Stipendien. Der dritten Argumentationslinie wird mit Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf begegnet. Den Defiziten auf der Strukturebene und damit auch auf der Ebene der Wissenschafts-, Fach- oder Hochschulkultur ist mit solchen Maßnahmen aber nicht beizukommen. – Diese Ebene taucht in den Argumentationen kaum jemals auf. Sie scheint schlichtweg >>

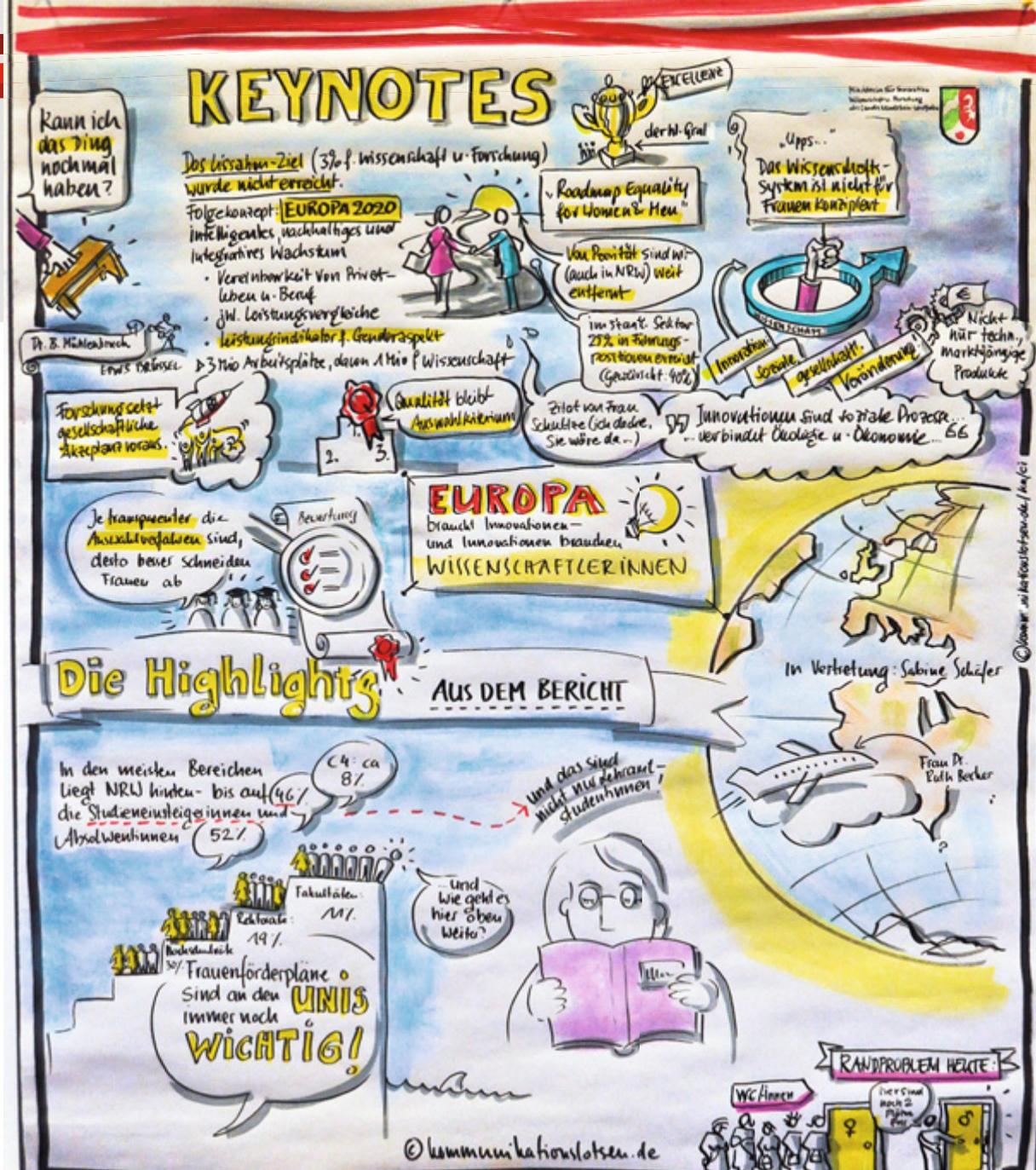
>> in der Wahrnehmung der Beteiligten nicht vorhanden zu sein, und es ist kein Wunder, dass sie entsprechend auch im gleichstellungspolitischen Handeln, zumindest soweit es die Maßnahmen betrifft, in den Fachbereichen kaum vorkommt. Hier besteht ein enormer gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf, sowohl was die höheren Hierarchiestufen der wissenschaftlichen Laufbahn als auch die Evaluation und Weiterentwicklung der bereits angebotenen Gleichstellungsmaßnahmen betrifft. Nicht selten weisen nämlich Fachbereiche darauf hin, dass monoedukative Seminare von Frauen nicht nachgefragt beziehungsweise angenommen werden.

Es bleibt noch viel zu tun

Das zentrale Ergebnis des Gender-Reports zu formulieren fällt schwer. Zu vielfältig und heterogen sind die Problemlagen und Situationen, aber auch die Fortschritte und Entwicklungen in den verschiedenen Formen, Einheiten und Strukturebenen der Hochschulen. Deutlich wird, dass es in den letzten zehn Jahren große Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern gegeben hat, und zwar sowohl quantitativer als auch qualitativer Art. Unmissverständlich klar ist aber auch, dass wir noch längst nicht am Ende des Weges angelangt sind. So ist eine Steigerung des Professorinnenanteils von sieben Prozentpunkten innerhalb eines Jahrzehnts ein stolzes Ergebnis, das aber nicht darüber hinwegtäuschen sollte, dass es bei einer gleichbleibenden Entwicklung weitere 50 Jahre dauerte, bis Parität bei der Besetzung von Professuren herrschte. Und dabei ist noch nicht einmal klar, ob eine Parität bei der Besetzung von Stellen zugleich auch Geschlechtergerechtigkeit herstellen und garantieren könnte.

Die Ergebnisse des Gender-Reports zeigen auch, dass auf der Ebene der zentralen Hochschulleitung Gleichstellungsaspekten durchaus ein hohes Maß an Aufmerksamkeit gewidmet wird. Hier sind sicherlich die Vorgaben der EU sowie des Wissenschaftsrats und der DFG sehr nützlich gewesen. Die Art und Weise, in der von einigen Hochschulen, insbesondere aber auch von vielen Fachbereichen die Vorgaben des nordrhein-westfälischen LGG, z. B. im Hinblick auf die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen, ignoriert werden, ist allerdings skandalös. Hier gilt es dringend Abhilfe zu schaffen.

Gleichstellung von Frauen und Männern – geschweige denn Geschlechtergerechtigkeit – kann nicht durch reine Verwaltungsverfahren hergestellt werden, so wichtig routinisierte Verfahren, z. B. bei der Sammlung von geschlechterdifferenzierten Daten, auch sind. Gleichstellung ist und bleibt bis auf Weiteres ein politisches Projekt, das nicht nur auf Konsens, sondern immer wieder auch auf Auseinandersetzungen beruht. Und an diesen politischen Prozessen sind nicht nur die Gleichstellungsbeauftragten beteiligt, sondern alle Hochschulangehörigen oder Personen, denen die Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft am Herzen liegt. Der Gender-Report 2010 liefert eine Grundlage dafür, die nötigen Auseinandersetzungen zu führen und die Hochschulentwicklung in NRW in Richtung von mehr Gleichstellung, Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit voranzutreiben. Als Handreichung ist er ein Arbeitsgerät, ein Werkzeug, das nicht dazu gedacht ist, im Schrank zu verschwinden, sondern das sowohl von der Gleichstellungs- und Hochschulpolitik als auch von der Wissenschaft benutzt werden soll im Sinne der Weiterentwicklung der Hochschulen in NRW. ■



Poster 2 – Visualisierung der Keynotes – Innovation, Wissenschaftskultur, Gleichstellung und der Gender-Report 2010

Literatur

Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten – Analysen – Profile. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 9. Essen

Blome, Eva/Erfeimer, Alexandra/Gülcher, Nina/Smasal, Kerstin/Smykalla, Sandra (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden: VS Verlag

Krais, Beate (2010): Das Projekt „Gleichstellung in der Wissenschaft“. Anmerkungen über die Mühen der Ebene. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hg.): Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 23–45

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich Verlag

Neusel, Aylä (1998): Funktionsweise der Hochschule als besondere Organisation. In: Roloff, Christine (Hg.): Reformpotentiale an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: edition sigma, S. 63–76

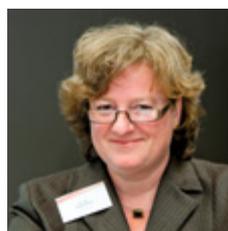
Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (o.J.) Universität Bielefeld. Verfügbar unter www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/Zwischenbericht-Uni-Bielefeld-online-Version.pdf (zugegriffen am 29.10.2011)

Aus den Workshops

Workshop 1

Gender- und Diversity-Konzepte als Leitbilder der Hochschulen – Wie stärken wir die Frauen?

Ziel des Workshops war es, sich über die Inhalte und Bedeutungen der unterschiedlichen Konzepte – von der Frauenförderung über die Gleichstellung von Männern und Frauen und Gender Mainstreaming bis hin zum Diversity Management – zu verständigen und Strategien zur Absicherung der Frauenförderung an den Hochschulen zu entwickeln.



Moderation (linkes Bild):
Prof'in Dr. Anne Schlüter, Universität Duisburg-Essen
Handlungsempfehlungen (rechtes Bild):
Dr. Ute Zimmermann, TU Dortmund

Impulsreferat

Prof'in Dr. Uta Klein, Universität Kiel

Thesen zu Folgen und Nebenwirkungen der verschiedenen Ansätze zu Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen¹



Abstract: In dem Beitrag geht es um die verschiedenen Konzepte und Strategien (Frauenförderung/Gleichstellung/Gender Mainstreaming/Antidiskriminierung/Diversity Management).

Dabei wird zu prüfen sein, welche Hindernisse und welche Chancen sich aus den verschiedenen Ansätzen für die Durchsetzung einer Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule ergeben. Es ist unbestritten, dass sich

Hochschulen „öffnen müssen“, d. h. dass sie Chancengleichheit für Studierende unterschiedlicher sozialer Herkunft, für Studierende mit Migrationshintergrund, für Studierende mit Behinderung ebenso realisieren müssen wie für Frauen. Deutschland gehört zu den Ländern, an deren Hochschulen die soziale Exklusion hoch ist. Diversity Management betrachtet die Vielfalt als Ressource und vermittelt eine positive Grundhaltung zu Vielfalt. Gleichzeitig kann die Ressourcenorientierung zu einer Essentialisierung führen, die die Gleichstellungspolitik überwunden hat. Letztere knüpft an die Erkenntnisse der sozialen Konstruktion von Geschlecht an und öffnet dadurch den Blick auf Mechanismen der Reproduktion von Ungleichheit. Gleichstellungspolitik und Frauenförderung

¹ Prof'in Dr. Uta Klein war zum Zeitpunkt des Kongresses leider erkrankt, stellte aber ihr Impulsreferat für die Tagungsdokumentation zur Verfügung.

(als Doppelstrategie) als gesetzliche Aufgabe der Hochschulen muss unterschiedliche Lebenslagen und -zusammenhänge (diversity) berücksichtigen. Eine partielle Kooperation zwischen Gender Mainstreaming/Gleichstellung und Diversity Management ist strategisch für bestimmte Bereiche und Fragen sinnvoll.

Im Folgenden sollen zunächst die Unterschiede zwischen der Gender-/Gleichstellungsorientierung und der Diversity-/Diversity-Management-Orientierung kurz benannt werden:

Frauenförderung & Gleichstellung

Die Hochschulen wurden Mitte der 1980er Jahre durch das novellierte Hochschulrahmengesetz verpflichtet, Ämter für Frauenbeauftragte einzurichten (vgl. Blome et al. 2005). Seitdem gaben die verschiedenen Empfehlungen der Bund-Länder-Kommissionen wichtige Impulse im Hinblick auf die „Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb“ (1989) und später die Chancengleichheit beziehungsweise Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Vorgaben über die konkrete Ausgestaltung der Aufgaben erfolgten auf Länderebene in den jeweiligen Hochschulgesetzen und auch die Vorgaben der Landesgleichstellungsgesetze sind, da auf den öffentlichen Dienst bezogen, gültig für die Hochschulen. Unter Frauenförderung werden Maßnahmen verstanden, die sich ausschließlich an Frauen wenden und diesen den Zugang zu bisher verschlossenen Bereichen und Tätigkeiten ermöglichen beziehungsweise sie in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützen.

Gleichstellung richtet sich nicht ausschließlich an Frauen. So gibt es inzwischen an fast allen Hochschulen Weiterbildungs- und

Qualifizierungsmaßnahmen mit Gleichstellungsinhalten oder Gender-Bezug. Wegen der ungenügenden Trennschärfe werden von mir Frauenförderung und Gleichstellung zwar als zwei Konzepte behandelt, jedoch in einer gemeinsamen Rubrik, die von Gender Mainstreaming deutlich abgegrenzt ist.

Gender Mainstreaming

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um eine Strategie, die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe begreift. Gender-Aspekte sind dabei auf allen Ebenen und in allen Prozessen und Entscheidungen zu berücksichtigen – im Fokus sind Rahmenbedingungen und die gesamte Organisation. Gender Mainstreaming ist vor allem eine Top-Down-Strategie und ist damit auch Aufgabe der Führungs- und Leitungsebene. Gender Mainstreaming ist ein Bestandteil eines Change Managements von Organisationen (Kahlert 2007). Ein Bekenntnis zu Gender Mainstreaming ist gleichwohl in den Leitbildern an den deutschen Hochschulen selten. Gender Mainstreaming steht nicht in Konkurrenz zur bisherigen Frauenförderung oder Gleichstellungsorientierung, sondern ist eine Ergänzung. Gender Mainstreaming ist eine Doppelstrategie, die neben der strukturierten Implementierung einer Gender- und Gleichstellungsperspektive in sämtliche Prozesse und Entscheidungen auch mit dem Instrument der Frauenförderung arbeitet (vgl. Klein 2006).

Diversity Management

Diversity Management ist als Management-Konzept in Deutschland neu für den Hochschulbereich, erfährt momentan aber eine hohe Aufmerksamkeit. In der Praxis wird Diversity Management bisher vor allem auf die Zielgruppe der Studierenden bezogen,

>>

Aus den Workshops

>> besonders wenn es um Erhöhung der Studierquote einzelner Gruppen geht, und auf den Bereich des Personalmanagements. Die Studierendenschaft ist heterogener geworden, dies bezieht sich unter anderem auf soziale Herkunft, auf die Geschlechterfrage, auf Migrationshintergrund, religiöse Orientierungen oder aber vorherige Qualifizierungen. Vielfalt wird in diesem Konzept als Vorteil und Ressource betrachtet. Diversity Management ist ein Organisationskonzept – es beschreibt noch keine Maßnahmen. Die Praxis an den Hochschulen beschränkt sich bislang auf einzelne Projekte. Die Zielgruppen der meisten Maßnahmen bisher sind – neben Frauen – vor allem Studierende mit Migrationshintergrund, an wenigen Hochschulen Studierende mit Behinderung und spätestens seit den Pisa-Ergebnissen ist die soziale Herkunft (im AGG nicht erwähnt) im Fokus. Vernachlässigt bleibt derzeit noch das Personal (Richter 2012). Wichtig ist noch, darauf hinzuweisen, dass Gleichstellung und gleichstellungsrelevante Aspekte Bestandteil des Diversity Managements (DiM) sind, so z. B. work-life balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise care-Verpflichtungen und Beruf.

Antidiskriminierung

Antidiskriminierung ist in Deutschland kein beliebter Begriff. Er hat erst seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz-

zes (AGG) erkennbare Relevanz auch an Hochschulen. Gleichwohl sind Begriff und Konzept an Hochschulen völlig marginal, wie die Homepage-Analyse deutscher Hochschulen zeigt (Klein 2012b). Das mag nicht zuletzt daran liegen, dass das AGG nach bisheriger Auslegung nicht für Studierende gilt. Gleichwohl ließe sich das Konzept übertragen, um Benachteiligungen und Diskriminierungen abzubauen, und das AGG gilt auf jeden Fall für die Beschäftigten der Hochschule wie in allen Organisationen. Als nächster Schritt sollen nun die Unterschiede hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen, aber auch im Hinblick auf normatives Leitbild und Konzeptualisierung der Hochschulen benannt werden.

Rechtliche Grundlagen

Für die Gleichstellung der Geschlechter auch im Hochschulbereich sind seit Langem Gesetzesgrundlagen geschaffen worden.² Noch beinhaltet das Hochschulrahmengesetz sowohl den Auftrag an die Hochschulen, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin [zu wirken]“ (§ 3).³ Auch soll „die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags [soll] regelmäßig bewertet werden“ (§ 6). Ein konkretes Ziel,

2 Eine Datenbank des CEWS (Center of Excellence Women and Science) gibt einen Überblick über rechtlich relevante Vorschriften auf dem Gebiet des Hochschul- und des Gleichstellungsrechts:

<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht/blaettern/> [Zugriff am 09.09.2011].

3 Hochschulrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) [keine amtliche Bekanntmachung] (http://www.bmbf.de/pubRD/HRG_20070418.pdf [zugegriffen am 21.11.2011]). In Zusammenhang mit der Föderalismusreform ist die Rahmengesetzgebungskompetenz des Bundes aus dem Grundgesetz entfernt worden. Die Aufhebung des HRG war mehrfach angekündigt worden, ist aber bislang noch nicht erfolgt.

nämlich die Erhöhung ihres Anteils, wird in Bezug auf das wissenschaftliche und künstlerische Personal getroffen. Dazu ist explizit die Förderung von Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorgesehen (vgl. § 42). Ein Zusammenhang zur Geschlechtergleichstellung ergibt sich auch aus der Forderung des HRG, die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern zu berücksichtigen (vgl. § 2).

In den Hochschulgesetzen der Länder werden die Aufgaben, Zuständigkeiten und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen geregelt. Relevant sind aber auch die Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst. Hier sind vor allem Regelungen zur Sicherung der Diskriminierungsfreiheit und zu positiver Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung, Beruf, beruflichem Aufstieg, zu Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen, zur Erhöhung von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen und zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz relevant. Insgesamt ist deutlich, dass Geschlechtergleichstellung zu den Kernaufgaben der Hochschulen gehört. Vor allem bezieht sich diese Kernaufgabe auf sämtliche Angehörigen der Hochschulen. Bei den Verwaltungskräften und wissenschaftlichen Kräften kommen die Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst zum Tragen, die Hochschulgesetze beziehen sich dann explizit auf die wissenschaftlichen Kräfte und die Studierenden.

Für ein Diversity Management insgesamt beziehungsweise als Gesamtstrategie existieren keine rechtlichen Grundlagen, wenn man alle Kategorien oder Dimensionen (außer Geschlecht) in Betracht zieht. Im Hinblick auf die Beschäftigten ergeben sich aus dem Sozialgesetzbuch IX und verschiedenen

Landesgesetzen rechtliche Regelungen für Menschen mit Behinderungen. Einen wesentlichen Fortschritt markiert besonders für Studierende mit Handicaps die UN-Behindertenrechtskonvention. Art. 24 Abs. 5 verlangt von den Vertragsstaaten, sicherzustellen, dass „Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben“. Auch § 2 Abs. 4 des Hochschulrahmengesetzes verpflichtet die Hochschulen zum Zugang zu ihren Angeboten für Studierende mit Behinderungen „möglichst ohne fremde Hilfe“.

Eine Verpflichtung im Hinblick auf zumindest die ausländischen Studierenden (nicht im Hinblick auf die Studierenden mit Migrationshintergrund) ergibt sich auch aus dem Hochschulrahmengesetz: „sie [die Hochschulen, U.K.] berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studenten“ (§ 2).

Schließlich hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das 2006 in Kraft trat, die Diskussion an den Hochschulen forciert. Das im AGG ausgesprochene Verbot der Diskriminierung – sowohl der direkten als auch der indirekten – bezieht sich auf das Geschlecht, die ethnische Herkunft, die Religion oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter und die sexuelle Identität (vgl. § 1 AGG). Es regelt Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierungen sowohl für das Arbeitsleben als auch für das Zivilrecht und gilt damit für die Hochschulen als Arbeitgeberinnen im Hinblick auf die Beschäftigten.

Normatives Leitbild

Der gesetzliche Auftrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

>>

Aus den Workshops

>> im Wissenschaftsbetrieb wird heute in den Hochschulen auch normativ weitgehend als Desiderat geteilt. Gerade im letzten Jahrzehnt haben die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen den Druck zur Gleichstellung erhöht. Die normative Prämisse wird dabei bereits in den frühen Dokumenten betont. So betrachtete der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ 1998 die „gleichberechtigte Beteiligung von Frauen“ unter anderem als ein „Grundrecht“ (Wissenschaftsrat 1998). In den neueren Dokumenten werden die Effizienz- und Qualitätsaspekte durch Gleichstellung betont, wie unter anderem in der 2006 unterschriebenen „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, in der auf das „ungenügend genutzte[s] Potential für unsere künftige Leistungsfähigkeit“ hingewiesen wird (vgl. Wissenschaftsrat 2007: 151). Dabei soll nicht übersehen werden, dass in der Praxis Bemühungen um Gleichstellung durchaus auch auf Skepsis und Abwehr stoßen, als Auflagen von außen und als Partikularinteressen wahrgenommen werden.

Diversity-Orientierung beziehungsweise Diversity Management fußen zuallererst auf einem ökonomischen Interesse, es geht um Wettbewerbsvorteile durch die Berücksichtigung und die Nutzung von Heterogenität und Vielfalt. Wenn auch Diversity Management im deutschen Kontext der Idee der Förderung von Chancengleichheit von der Entstehung her nicht verbunden ist, so lässt sich jedoch für den Hochschulbereich aus bildungspolitischen Dokumenten normativ durchaus ein Bezug auf Chancengleichheit oder Bildungsgerechtigkeit ableiten. Im Zuge des Bologna-Prozesses wurde einerseits angemahnt, Belange der Studierenden aus sozial benachteiligten Gruppen stärker zu

berücksichtigen (so im Jahr 2005 auf der Konferenz von Bergen), und andererseits wurde vereinbart, dass die Länder konkrete Ziele für die Teilhabe, d. h. die Zugangsquoten bis dahin unterrepräsentierter Gruppen, festlegen (Konferenz in Leuven 2009). In der „Budapest-Vienna Declaration on the European Higher Education Area“ wird neben anderen Zielen erneut auf die Verwirklichung des Angebots der höheren Bildung für alle hingewiesen (2010). So lässt sich Diversity Management durchaus mit Fragen der Bildungsgerechtigkeit und -teilhabe vereinbaren.

Konzeptualisierung der Hochschule

In der Geschichte der deutschen Hochschulentwicklung seit 1945 lassen sich unterschiedliche Entwürfe programmatischer Konzepte der Hochschulen herausarbeiten, die verschiedenen normativen Grundlagen folgen und bestimmte Interessenbindungen repräsentieren (Pasternack/von Wissel 2010). Das Konzept der geschlechtergerechten Hochschule bezieht sich auf organisationale und inhaltliche/wissenschaftliche Dimensionen (ebd.; Schlüter 2011). Zumindest ist heute normativ ein Stadium erreicht, in dem Hochschulen „in ernst genommene Legitimationsprobleme geraten, wenn sie nicht in der Lage sind, auf Fragen mangelnder Geschlechtergerechtigkeit institutionelle Antworten zu geben“ (Pasternack/von Wissel 2010: 39). Zunehmend wird Gleichstellung in den Kontext von Neuer Steuerung, von Exzellenz und Qualität gebracht. Diese Entwicklung ist durchaus ambivalent (vgl. Metz-Göckel 2007; Klein 2012b).

Anders als bei Gleichstellungspolitik gibt es keine Leitidee einer Diversity-gerechten oder vielfältigen Hochschule. Eine Diversity-Orientierung ist jedoch höchst anschlussfähig an

die Modernisierungsprozesse, an denen sich Hochschulen in Deutschland zunehmend ausrichten, an die „unternehmerische Universität“ oder „Hochschule im Wettbewerb“. Zunehmend stehen Hochschulen im nationalen und internationalen Raum in Konkurrenz zueinander, so dass die Ansprache unterschiedlicher Gruppen von Studierenden und Wissenschaftler_innen bedeutender wird.

Fazit und Konsequenzen für die Hochschulen

Unter dem Strich bleibt festzuhalten, dass die Diversity-Orientierung der Hochschulen noch sehr am Anfang steht. Während es eine nicht unerhebliche Zahl einzelner Projekte gibt, von denen auch schon viele existierten, bevor der Begriff Diversity aufkam – seien es die Integrationsprojekte für ausländische Studierende, die Studienprogramme im Bereich interkulturelle Kommunikation oder Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Hochschulen – so bedarf es doch gründlicher konzeptioneller Überlegungen, bevor von einem Diversity Management an Hochschulen die Rede sein kann.

Dem gegenüber verfügt die Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen über hohes Know-how auch im Hinblick auf Maßnahmen zur Unterstützung/Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass die Ziele von Gender Mainstreaming (nicht nur) im Hochschulbetrieb keineswegs erreicht sind, wie die Geschlechterasymmetrien im Bereich der wissenschaftlichen Karriere und der wissenschaftlichen Anerkennung zeigen.

Es wäre daher fatal, wenn Hochschulen dazu übergängen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Diversity Management aufgehen zu lassen. Gerade jetzt, wo die Frage

der Geschlechtergerechtigkeit als normatives Leitbild nicht mehr ernsthaft in Frage gestellt wird und der Druck auf Hochschulleitungen zur Umsetzung immens ist, muss Gender Mainstreaming (als Doppelstrategie) gestärkt und konsequenter als bisher umgesetzt werden.

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen muss also einen eigenen Stellenwert und eine eigene Zuständigkeit behalten. Eine partielle Kooperation zwischen Gender Mainstreaming/Gleichstellung und Diversity Management ist für bestimmte Bereiche und Fragen jedoch sehr sinnvoll. Zum einen muss die Gleichstellungsarbeit stärker als bisher Vielfalt innerhalb der Genusgruppen berücksichtigen und klären, in welchen Kontexten das „Geschlecht“ im Vordergrund steht und in welchen Kontexten z. B. Migrationshintergrund eine größere Rolle spielt oder/und Elternschaft oder/und Alter. Ein Desiderat ist es auch, zu analysieren, inwiefern bisher sehr vernachlässigte Kategorien wie Alter, sexuelle Orientierung etwa an der Organisation Hochschule relevant sein können. Die Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit sollten zum anderen umgekehrt für Diversity genutzt werden. Von der Systematik her können zwar viele Impulse aus dem Gleichstellungsbereich übernommen werden, aber viele Kenntnisse in Bezug auf verschiedene Zielgruppen sind dennoch spezifisch, beispielsweise Kenntnisse der vielfältigen Barrieren für Menschen mit Behinderungen. Diese Aufgaben können nicht von der Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich übernommen werden.

Festzuhalten ist:

1. Die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen haben den klaren gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung von

>>

Aus den Workshops

- >> Frauen und zum Gender Mainstreaming, aber keinen Auftrag zur Gleichstellung anderer Gruppen ohne die Einbeziehung des Geschlechts.
2. Diversity-Aspekte/unterschiedliche Lebenslagen müssen in Gleichstellungsmaßnahmen stärker berücksichtigt werden als bisher.
 3. Für Geschlechtergleichstellung und Diversity Management sind jeweils unterschiedliche Kompetenzen und Kenntnisse erforderlich. Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit können z. T. übertragen werden/Vorbild sein.
 4. Ein stärkeres Engagement der Hochschulen für Diversity und Antidiskriminierung (!) ist erforderlich (Bildungsgerechtigkeit, Wettbewerb, Internationalisierung ...).
 5. Gleichstellung und Diversity Management gehen nicht ineinander auf. Eine partielle Kooperation ist strategisch dort sinnvoll, wo gemeinsame Ziele verfolgt werden beziehungsweise gemeinsame Leitideen identifiziert werden.
 6. Auch Diversity Management muss Gender als Querschnittsaufgabe stärker berücksichtigen als bisher. ■

Literatur

Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9. Essen

Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smasal, Kerstin/Smykalla, Sandra (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden: VS Verlag

Klein, Uta/Heitzmann, Daniela (Hg.) (2012): Diversity und Hochschule. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim und München: Beltz-Juventa Verlag

Kahlert, Heike (2007): Qualitätssteigerung oder Qualitätsverlust? Wie hochschulische Führungskräfte den Beitrag von Gender Mainstreaming zum Change Management sehen. In: die hochschule 1/2007, S. 132-147

Klein, Uta (2006): Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. 2. akt. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag [Akt. Neuaufgabe 2012, im Druck]

Klein, Uta (2012a): Diversity und Antidiskriminierung: Zur Gefahr einer unpolitischen Diversity-Orientierung. In: Wolde, Anja et al. (Hg.). Diversity entdecken und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim und München: Beltz-Juventa Verlag

Klein, Uta (2012b): Gleichstellungspolitik und Diversity-Konzepte an Hochschulen: Problematische oder konstruktive Verbindungen. In: Heitzmann, Daniela/ Uta Klein (Hg.). Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim und München: Beltz-Juventa Verlag

Metz-Göckel, Sigrid (2007). Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft. In: Wissenschaftsrat (Hg.). Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln.

Pasternack, Peer/von Wissel, Carsten (2010): Programatische Konzepte der Hochschulentwicklung in Deutschland seit 1945. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 204

Richter, Caroline (2012): „Black-Box“ Hochschulpersonal: Plädoyer für die Einbindung einer kaum beachteten Zielgruppe. In: Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (Hg.): Diversity und Hochschule. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim und München: Juventa Verlag

Schlüter, Anne (2011): Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule – Bedingungen, Potentiale und Instrumente der Entwicklung. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin

Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln

Impulsreferat

Prof'in Dr. Hildegard Macha,
Universität Augsburg

Wirksamkeit der Strategien zur Verbesserung der Chancen von Frauen: Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management

Abstract: Anhand von empirischen Studien zur Wirksamkeit von Gleichstellungsstrategien an Hochschulen können zunächst Definitionen der Konzepte der Gleichstellung und ihrer Reichweite vorgestellt werden. Anschließend werden Ergebnisse der ersten bundesweiten Studie zum Vergleich der gleichstellungspolitischen Maßnahmen an Hochschulen, zur Wirksamkeit und zu den Grenzen der Gleichstellungskonzepte erörtert. Es werden datengestützt erfolgreiche Strategien und Stellschrauben sowie Meilensteine der Gleichstellung an Hochschulen

dargelegt. Der erfolgversprechende Verlauf von Gleichstellung kann skizziert werden, indem günstige Startbedingungen und Strategien bis zur Implementierung aufgezeigt werden. Schließlich werden einzelne Maßnahmen zur Stärkung der Frauen vorgestellt wie z. B. Zielvereinbarungen, Mentoring und Kinderbetreuung.

Empirische Studien zur Wirksamkeit von Gleichstellung befassen sich nicht nur mit den theoretischen Hintergründen von Gleichstellung, sondern skizzieren auch die zunehmende Professionalisierung der Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Wichtig ist in diesem Kontext die Analyse von Stellschrauben zur Gleichstellung, um darauf aufbauend weitere >>



Prof'in Dr. Hildegard Macha, Universität Augsburg

Aus den Workshops

- >> Ideen zu entwickeln. Ziel ist – idealistisch gesprochen – die „ideale Hochschule der Gleichstellung“. Am Beispiel der Universität Augsburg zeige ich Ergebnisse und Fortentwicklungen auf.

Die Ergebnisse der von uns (siehe Literaturangaben) durchgeführten Studien zeigen, dass in der Universität Ungleichheit der Geschlechter auf drei Ebenen hergestellt wird: Strukturell-organisational geschehen Segregation und Exklusion als Kennzeichen der „gendered organization“. Interaktional wird als Effekt der „gendered substructure“ das doing gender der Hochschule in Praxen hergestellt. Und schließlich verlieren Frauen die Erfolgserwartung an die Wissenschaft als Beruf auf der personalen Ebene. Das Fazit lautet: Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen muss strukturell nachhaltig verankert werden durch die Grundordnung, die Leitbilder und die Zielvereinbarungen. Basis für die Gleichstellung sind der Feminismus und die kritische gesellschaftliche Analyse.

Die vom Gender Zentrum Augsburg durchgeführten empirischen Studien brachten zum Thema „Gleichstellung und Diversity an der Hochschule“ (Macha/Handschuh-Heiß/Gruber/Magg-Schwarzbäcker 2010) folgende Ergebnisse: Gender Mainstreaming ist vor allem ein Instrument zur Organisations- und Potenzialentwicklung. Gleichzeitig zeigen die Verlaufs- und Strukturanalysen der Veränderungsprozesse in den Gremien und in der Hochschule deutliche Spreading-Effekte. Für die Prozessarchitektur des Konzepts mit den verstetigten Gremien der Gleichstellung bietet sich die Struktur der fünf „kollektiven Akteure“ an und zugleich eine Verstetigung von Gleichstellung durch Leitbild, Grundordnung und Zielvereinbarungen nach dem Motto: „Geschlechter in Ba-

lance“. Für die Zielvereinbarungen zwischen dem Ministerium, der Universität und den Fakultäten bietet sich das Kaskadenmodell der Deutschen Forschungsgemeinschaft an. Zusätzlich sollen „Zellen“ der Organisationsentwicklung zur Geschlechtergerechtigkeit implementiert werden.

In der Studie „Die Hochschule strukturell verändern – Gleichstellung als Organisationsentwicklung“ (Macha/Gruber/Struthmann 2011) wurden die Gleichstellungsprozesse an 15 deutschen Hochschulen bilanziert und Nord-Süd- sowie Ost-West-Vergleiche gezogen. Daraus ließen sich Kennzeichen der Professionalisierung der Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen festlegen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind in der Universitätsleitung Impulsgeberinnen, Initiatorinnen und „Motoren“ innerhalb von Gender-Mainstreaming- und Diversity-Prozessen. Damit übernehmen sie eindeutig Managementfunktionen, sie werden zu Managerinnen von Gleichstellung. Eine unabdingbare Kooperation ist die „reziproke Interferenz“ zwischen Präsident oder Präsidentin bzw. Präsidium und den Gleichstellungsbeauftragten. Die Notwendigkeit der Professionalisierung des Berufsbildes ist aber nicht nur für die zentralen, sondern auch für die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten relevant. Eine zukünftige Maßnahme zur Qualitätssicherung dieses Berufsbildes wäre z. B. ein Studiengang Gleichstellung. Ziel ist die Aufwertung des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Hochschulleitung und eine Gleichstellung mit den Vizepräsident/innen bei Wahrung politischer Unabhängigkeit.

Ein wichtiges Instrument zur Weiterentwicklung ist die Evaluierung von Meilensteinen

der Gleichstellung. Wir haben festgestellt, dass sie abhängig sind von Finanzierungsquellen, am besten in einem Gleichstellungskonzept verankert werden, weitere Aktivitäten für Gleichstellung nach sich ziehen, auf Bedarfe in der Gender-Daten-Analyse antworten und insgesamt in ihrer Wirkung nachhaltiger sind.

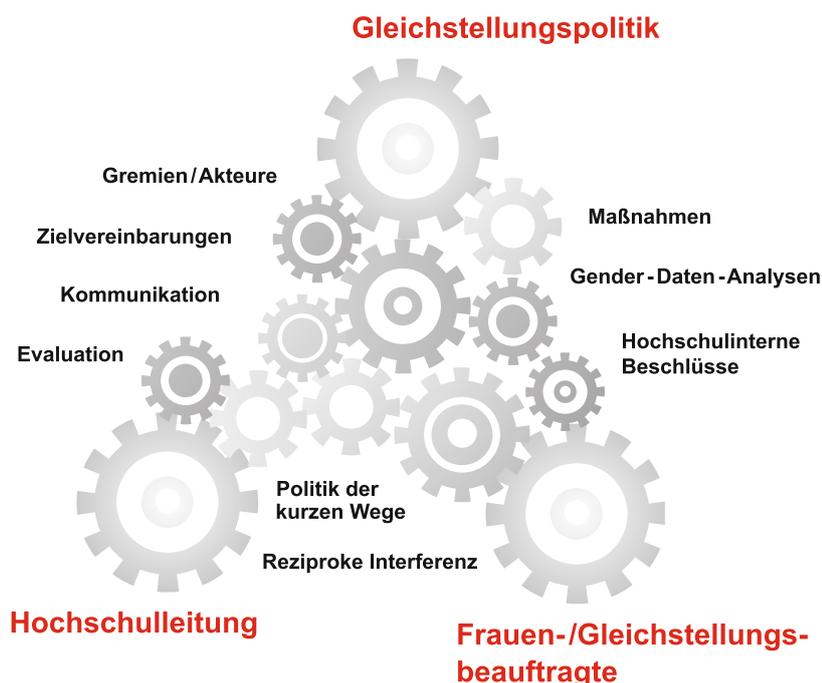
Stellschrauben der Gleichstellungspolitik

Stellschrauben sind Strukturmerkmale der Gleichstellung und voneinander abhängig: Dreht man an einer Schraube, verändert sich der gesamte Prozess. Unsere Studie zeigte, dass die folgenden Stellschrauben besonders erfolgreich waren:

1. Gender-Daten-Analyse und regelmäßiges Monitoring zum Gender Gap an der Hochschule
2. Frühe Einbindung der Präsidien/Rektorate mit Gender-Training: Prozess der „reziproken Interferenz“

3. Forschungsbasiertes Konzept der Gleichstellung: Entscheidung für eine Strategie und klare Begrifflichkeit
4. Maßnahmenpaket entsprechend Bedarf laut Gender-Daten-Analyse
5. Hochschulinterne Beschlüsse der Gremien zur Gleichstellung: neue kollektive Akteure wählen und einbinden
6. Zielvereinbarungen nach dem Kaskadenmodell der DFG mit Controlling: Gender Balanced Scorecard (Macha/Struthmann 2011)
7. Kommunikationspolitik in der ganzen Universität
8. Politik der kurzen Wege, Linking Pins
9. Wissenschaftliche Evaluation der Maßnahmen und Programme der Gleichstellung

Die folgende Abbildung verdeutlicht diese Struktur:



>>

Aus den Workshops

>> **Wie könnte nun eine „ideale Hochschule der Gleichstellung“ aufgebaut sein?**

Der optimale Prozess der Gleichstellung an Hochschulen verläuft idealerweise in drei Phasen:

1. Vorbereitung,
2. Implementierung/Prozessbeginn,
3. Umsetzung/Prozesssteuerung/Evaluation.

Zum Prozess der Vorbereitung gehören das Verständnis der notwendigen Begriffe und Konzepte sowie die Wahrnehmung der externen Rahmenbedingungen. Im Prozess der Implementierung geht es zu Prozessbeginn um das entsprechende Design und die Umsetzungsstruktur. Während der Prozesssteuerung müssen passende Steuerungsinstrumente zur Anwendung kommen, die zur Umsetzung der „Maßnahmen“ effektiv beitragen und helfen, die Prozessstrukturen systematisch zu durchlaufen. Ein Controllingprozess sollte sich anschließen.

In dieser Form nimmt der optimale Prozess der Gleichstellung Einfluss auf eine geschlechtergerechte Kultur der Universität. Als flankierende Maßnahmen sind zu nennen:

- eine Implementierung von Frauenförderung und Frauenforschung auf eigene Initiative, das Sichtbarmachen und Unterstützen erfolgreicher Maßnahmen der Frauenförderung,
- ein Beginn des Gender-Mainstreaming-Prozesses mit Einbindung der Leitungsebene,
- die Einrichtung von Aktionszentren des Gender Mainstreamings an der Hochschule,
- die Etablierung eines steuernden Gremiums,
- die reziproke Interferenz (Die Ideen der

Frauenbeauftragten an Hochschulen werden top-down gemeinsam mit der Universitätsleitung und unterstützenden Gremien durchgeführt. Dadurch kommt es zu einem multidimensionalen Wirkungsgrad, da an verschiedensten Stellschrauben angesetzt wird und dadurch Perspektiven für Frauen auf allen Ebenen der Hochschule eröffnet werden),

- das Schaffen und Einhalten von Zielvereinbarungen mit Integration von Gender Mainstreaming und
- eine Manifestation in der Grundordnung. ■

Literatur

Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern – Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Macha, Hildegard/Struthmann, Sandra (2011): Controlling von Gleichstellungspolitik als Organisationsentwicklung der Hochschule: Die Gender Balanced Scorecard. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 1/2011, S. 126–135.

Macha, Hildegard/Handschuh-Heiß, Stephanie/Gruber, Susanne/Magg-Schwarzbäcker, Marion (2010): Gleichstellung und Diversity an der Hochschule – Implementierung und Analyse des Gender-Mainstreaming-Prozesses. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Macha, Hildegard/Fahrenwald, Claudia (Hg.) (2007): Gender Mainstreaming und Weiterbildung – Organisationsentwicklung durch Potentialentwicklung. Opladen: Barbara Budrich Verlag.

Handlungsempfehlungen aus dem Workshop „Leitbilder und Konzepte“

1. Frauenförderung/Gender Mainstreaming ist als Strategie nicht zu ersetzen, vielmehr ist diese Expertise auch für Diversity zu nutzen.

Adresse: Hochschulleitung, Hochschulverwaltung/Stabsstellen, Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultäten/Fachbereiche

2. Klare Strukturen der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit sollen weiter etabliert und verstetigt werden. Dazu sollen Gleichstellungsbeauftragte mit Hochschulleitung Organisations- und Personalentwicklung (Ziel- und Leistungsvereinbarungen) betreiben.

Adresse: Hochschulleitung, Hochschulverwaltung/Stabsstellen, Gleichstellungsbeauftragte

plus: Studentinnen sollen in die Gleichstellungsarbeit (wieder) integriert werden zur stärkeren Beteiligung der studentischen Gruppen und zur Stärkung der Frauen.

Adresse: Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium

3. Diversitätsmanagement ist eine zusätzliche Aufgabe der Hochschule neben der Gleichstellungsarbeit. Dafür sind zusätzliche Personal- und Sachressourcen notwendig. Das eine tun, das andere nicht lassen!

Adresse: Hochschulleitung, Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium

4. Professuren für Frauen-/Geschlechterforschung sollen erhalten und ausgebaut werden (Netzwerk Frauenforschung).

Adresse: Hochschulleitung, Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium, Fakultäten/Fachbereiche

Aus den Workshops

Workshop 2

Welche Förderansätze zur Geschlechtergerechtigkeit lassen sich auf Landesebene implementieren?

Dieser Workshop soll konkrete Ergebnisse zur Frage liefern, welche Förderansätze die Hochschulen bei der Umsetzung geschlechtergerechter und familienfreundlicher Hochschulen benötigen.



Moderation (linkes Bild):

Dr. Bettina Jansen-Schulz, Leuphana Universität Lüneburg

Handlungsempfehlungen (rechtes Bild):

Dipl. Soz.-Wiss. Ingrid Fitzek, Universität Duisburg-Essen

Impulsreferat

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert,
Humboldt-Universität zu Berlin

Die „Berliner Strategie“ zur Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an den Hochschulen des Landes Berlin



Abstract: Die Erfolge der Hochschulen des Landes Berlin in der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Kunst sind bundes-

weit anerkannt. Diese Erfolge sind Ergebnis eines Dialogs im Rahmen des spezifischen Berliner Netzwerks von Politik, Verwaltung, Hochschulen, Frauenbeauftragten und Geschlechterforscherinnen. Ihm ist es auch zu verdanken, dass bereits seit Anfang der 1990er Jahre die Profil- und Qualitätsentwicklung an den Berliner Hochschulen mit Strategien zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit von Frauen verbunden

werden. Die Berliner Gesamtstrategie ist gekennzeichnet durch hochschulrechtliche Regelungen (BerlHG und LGG) und die Verankerung von Gleichstellung in die Berliner Hochschulsteuerungsinstrumente, unter anderem in die leistungsorientierte Mittelvergabe. In der Gesamtstrategie spielen weiterhin gezielte Sonderprogramme des Landes, insbesondere das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ (BCP) eine wichtige Rolle. Das BCP wird von 2012 bis 2015 mit neuer Förderstruktur fortgeführt werden. Es verbindet in besonderer Form die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit strukturellen Veränderungen an den Hochschulen.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine notwendige und nachhaltige Voraussetzung für Exzellenz und Innovation an Hochschulen. Seit den 1990er

Jahren ist die Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen eine wichtige Zielsetzung der Berliner Hochschulpolitik. In einem ständig weiterentwickelten Dialog bildete sich seitdem im Rahmen eines spezifischen Berliner Netzwerks von Politik, Verwaltung, Hochschulen, Frauenbeauftragten und Geschlechterforscherinnen die „Berliner Strategie“ heraus.

Die folgenden Akteurinnen und Akteure sind Teil des besagten Netzwerkes:

1. die wissenschafts- beziehungsweise frauenpolitischen Sprecherinnen und Sprecher aller Parteien im Berliner Abgeordnetenhaus. Zwischen ihnen und der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF, s. u.) gibt es einen regelmäßigen Austausch;¹
2. die Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten des Landes Berlin (LKRK). Die LKRK ist ein freiwilliger Zusammenschluss der zurzeit 14 staatlich anerkannten Universitäten und Hochschulen in Berlin. Sie ist das Forum für den gemeinsamen Meinungsbildungsprozess der Berliner Hochschulen, aber auch ihre „Stimme“ gegenüber Politik und Öffentlichkeit. Als Beraterin in Gleichstellungsfragen nimmt eine Sprecherin der LaKoF (s. u.) mit Rede- und Antragsrecht stets an den Sitzungen der LKRK teil;
3. die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Berlin (LaKoF). In gemeinschaftlicher Arbeit koordiniert die LaKoF hochschulübergreifende Angelegenheiten im Bereich

der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und vertritt die Interessen von Frauen an den Berliner Hochschulen. Als Gremium auf Landesebene bietet sie ihren Mitgliedern eine Plattform für Austausch, Kooperation und gemeinsames politisches Wirken;²

4. die Arbeitsgemeinschaft der zurzeit sieben Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an sechs der 14 Berliner Hochschulen (afg). Es handelt sich um ein Kompetenznetzwerk von Frauen- und Geschlechterforscherinnen und Geschlechterforschern, das die systematische Profilbildung der Berliner Hochschulen fördert und hochschulübergreifende Kooperationen in Forschung und Lehre initiiert. Des Weiteren gehören mit Rederecht die Mitglieder der LaKoF zum Rat der afg, zurzeit vertreten durch eine der LaKoF-Sprecherinnen. Sie fungiert somit als Bindeglied zwischen den beiden Netzwerken.
5. die für Wissenschaft beziehungsweise Frauen zuständigen Senatsverwaltungen. Sie pflegen eine gute Kooperation miteinander wie mit der LaKoF. Zu diesem Zweck finden regelmäßige Gespräche statt.

Im Ergebnis ist es diesem Netzwerk zu verdanken, dass die Profil- und Qualitätsentwicklung an den Berliner Hochschulen seit 30 Jahren mit Strategien zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit von Frauen verbunden werden. Die „Berliner Strategie“ ist weiterhin dadurch gekennzeichnet, dass erstens gleichstellungsrelevante hochschulrechtliche Regelungen seit Ende der 1980er Jahre auf Landesebene

>>

1 Die LaKoF wird in der Regel zu allen Anhörungen des Wissenschafts- und Frauenausschusses eingeladen, die ihre Belange betreffen.

2 Vgl. <http://lakof-berlin.de/>.

Aus den Workshops

- >> implementiert und stetig weiterentwickelt wurden sowie zweitens Gleichstellung in den Berliner Hochschulsteuerungsinstrumenten verankert ist. Was heißt das konkret?

Berlin verfügt über ein modernes, gerade novelliertes Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das auch für die Hochschulen gilt.³ Darüber hinaus sind die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten umfassend im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) geregelt. In dessen letzter Novelle im Jahr 2011 wurde mit dem § 5a zur Chancengleichheit der Geschlechter ein spezifischer, auf die neueren hochschulpolitischen Entwicklungen reagierender Weg beschritten. Tatsächlich soll mit dem besagten Paragraphen der Ausdifferenzierung der Berliner Hochschulen mit Blick auf ihre Anstrengungen um Geschlechtergerechtigkeit entgegengewirkt werden.

Von allen Berliner Hochschulen wird nunmehr der Erlass einer Satzung erwartet, in der Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter „in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht“ enthalten sein sollen. Zugleich wurden Themenbereiche festgelegt, die geregelt werden müssen: 1. die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie; 2. Berufungsverfahren; 3. die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung; 4. die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals; 5. die Besetzung von Gremien und Kommissionen sowie 6. der Schutz der

Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen.⁴

Bereits mit der Novellierung des BerlHG von 1998 erhielten die Berliner Hochschulen die Möglichkeit, durch die so genannte Erprobungsklausel über eine neue Grundordnung ihre Leitungsorgane zu stärken. Kurz zuvor (1997) waren als qualitative Steuerungsmaßnahmen Hochschulverträge zwischen dem Land und den Hochschulen abgeschlossen worden, die 2002 durch eine leistungsorientierte Mittelvergabe – und damit einem quantitativen Hochschulsteuerungsinstrument – ergänzt wurden.

Beide Instrumente enthielten von Beginn an gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte beziehungsweise Indikatoren, die den hochschulpolitischen Entwicklungen jeweils angepasst wurden. So wurde den Hochschulen z. B. bereits 1999 aufgetragen,⁵ mit den Fakultäten/Fachbereichen Zielvereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern abzuschließen.⁶ Eine jährliche Berichtspflicht der Hochschulen gegenüber der zuständigen Senatsverwaltung und dem Abgeordnetenhaus war zudem von Beginn an als Controlling-Maßnahme implementiert – allerdings ohne die Integration von Sanktionierungsmechanismen. Im schließlich 2002 vereinbarten System der leistungsorientierten Mittelvergabe wurde der Gleichstellungsbereich mit 5 Prozent der Verteilungsmasse berücksichtigt. Die anderen Indikatoren waren beziehungsweise sind Lehre beziehungsweise Forschung und

3 <http://gesetze.berlin.de/Default.aspx?vpath=bibdata\ges\lbnlgg\cont\lbnlgg.inh.htm&pos=0&hlwords=LGG#xhlhit>.

4 Vgl. <http://gesetze.berlin.de/default.aspx?words=BerlHG&btsearch.x=42&filter=>.

5 Vgl. hierzu und im Folgenden: <http://www.berlin.de/sen/wissenschaft-und-forschung/rechtsvorschriften/hochschulvertraege/>.

6 Darin sollten sie z. B. als Gesichtspunkte die Erhöhung des Anteils von Professorinnen oder die Finanzierung von Vertretungsstellen im Falle von Schwangerschafts- und Erziehungsurlaub aufnehmen.

Nachwuchsförderung. Das System durchlief bis zum aktuellen Hochschulvertrag 2010–2013 quantitative wie qualitative Änderungen: So wurde z. B. im Hochschulvertrag für 2003–2005 der Handlungsauftrag an die Hochschulen erteilt, Konzepte für Gender Mainstreaming zu entwickeln. Im Vertrag von 2010–2013 geht es nunmehr genauer um die Aufgabe, Gender Mainstreaming umzusetzen und Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Organisations- und Personalentwicklung zu entwickeln (Präambel), ferner um die Verpflichtung der lehrerbildenden Universitäten zu einer verstärkten Professionalisierung und intensiveren Qualitätssicherung unter Einbeziehung von Gender-Aspekten (§ 5a) und um den Abschluss von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen mit den Fakultäten/Fachbereichen unter Beteiligung der Frauenbeauftragten (§ 7). Schließlich wird die Berichterstattung über die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags insbesondere auch bei der Gewährung von Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung in den jährlichen Leistungsberichten (§ 8) verankert und Gleichstellung als Parameter der leistungsorientierten Mittelvergabe (§ 1, Anlagen 1 und 3) festgelegt. Im Verlaufe der Jahre bis 2011 steigerte sich der Prozentsatz der nach Leistung und Belastung vergebenen Mittel auf 30 Prozent der konsumtiven Mittel, und das ohne Kappungsgrenze.⁷

Mit dem Jahr 2012 ist das leistungsorientierte System grundlegend neu gestaltet. Mit dem so genannten „Preismodell“ erhalten die Hochschulen für bestimmte Leistungen bestimmte Geldbeträge. Für den Bereich Gleichstellung beziehungsweise Diversity, der als neuer Aspekt aufgenommen wurde, werden bestimmte Zuweisungssummen bestimmt. Die LaKoF war an der Bestimmung der Indikatoren für den Bereich Gleichstellung beteiligt. Nunmehr gibt es für: weiblich besetzte W2/W3-Professuren 35.000 Euro p. a., für weiblich besetzte W1- und andere befristete Professuren (alle HS-Typen) und Gastprofessuren: 20.000 € p. a., für neuberufene W2/W3-Professorinnen auf Lebenszeit (gestufte Vergütung nach Fächergruppen, zwei Jahre lang): 35.000 bis 70.000 Euro und für die Promotion von Frauen 10.000 Euro.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass erstmalig auf Landesebene nicht schlicht nach MINT- und Nicht-MINT-Fächern unterschieden wird, sondern es vielmehr Berücksichtigung findet, wie sich die Frauenquote in den jeweiligen Fächern darstellt. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine geringe Frauenquote auf eine aus Gleichstellungsaspekten eher schwierige Fachkultur schließen lässt und daher eine erfolgreiche Berufung umso höher gewertet und damit „vergütet“ wird.⁸

>>

7 Genauer wurde die Höhe des Prozentsatzes, der entsprechend der Leistungsindikatoren vergeben wurde, folgendermaßen gesteigert: 2003: 10%, 2004/05: 15%, 2006: 20%, 2007: 25%, 2008/09: 30%, 2010/11: 30%.

8 Unter dem Aspekt „Diversity“ erhalten die Berliner Hochschulen für Studienanfänger/innen und Studierende mit Migrationshintergrund 10.000 Euro, für beruflich Qualifizierte ebenfalls 10.000 Euro, für Studierende mit Migrationshintergrund im Lehramt 25.000 Euro und für männliche Studienanfänger und Studenten im Fach Grundschulpädagogik (Lehramt) 25.000 Euro sowie für berufsbegleitende BA-Studienangebote 50.000 Euro. Iritierend ist am Bereich Diversity, an dessen Ausgestaltung die LaKoF nicht beteiligt war, Folgendes: Abgesehen davon, dass es für die Universitäten schwierig ist, z. B. signifikant Einfluss auf die Anzahl der Grundschulpädagogikstudenten zu nehmen, stellt sich hier auch die Frage, warum es einen Bonus für die Erhöhung von Männern in diesem Fach gibt, nicht aber für die Erhöhung des Frauenanteils, z. B. in den Technikwissenschaften. So dürfte der Indikator wohl kaum steuernde Wirkung entfalten.

Aus den Workshops

- >> Als Teil seiner Strategie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre hat das Land Berlin seit 1990 nicht nur auf Bund-Länder-Programme vertraut, sondern zusätzlich auf Landesprogramme gesetzt. Neben dem Förderprogramm Frauenforschung wurde bereits 1989 das so genannte C1/C2-Programm vom Abgeordnetenhaus des Landes Berlin



(West) beschlossen. Den (West-)Hochschulen wurden damit Mittel in Höhe von 5 Millionen DM für zusätzliche Stellen zur Qualifikation von Wissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der erwarteten Emeritierungswelle schienen sie gute Chancen zu haben, eine Lebenszeitprofessur zu erhalten. Das Programm sollte zunächst drei Jahre laufen. Insgesamt wurden 64 C1-, C2- und an einigen Fachhochschulen auch C3-Stellen eingerichtet.⁹ In der Folge wurde das Programm aufgrund seines Erfolges nicht nur verlängert, sondern

auch auf alle Hochschulen Berlins – d. h. auch auf die im Ostteil der Stadt – ausgedehnt und die Mittel zweckgebunden in die Haushalte der Hochschulen eingestellt.

Infolgedessen wurde an der Mehrzahl der Hochschulen jeweils eine Kommission eingerichtet, welche die zugehörigen Stellen – seit der Dienstrechtsreform in der Regel W1- oder W2-Stellen – vergibt und in der regelmäßig mindestens 50 Prozent Frauen vertreten sind. Einige Fachhochschulen nutzten das Programm z. B., um die Frauen- und Geschlechterforschung an ihren Einrichtungen zu etablieren. An den Universitäten haben zudem mehr als 50 Prozent der in der ersten Runde geförderten Wissenschaftlerinnen auf C1-/C2-Stellen eine ordentliche Professur erhalten. Das Programm ist also sowohl von seiner Konzeption her wie von seiner kontinuierlichen Umsetzung ein bedeutendes Instrument der Berliner Gesamtstrategie.

Abschließend soll ein besonders wichtiges, wenn nicht das wichtigste Instrument im Rahmen der „Berliner Strategie“, das „Berliner Chancengleichheitsprogramm“ (BCP) näher vorgestellt werden. Dieses Programm, das 2001 „aus der Taufe“ gehoben wurde, wird – gegenwärtig ausgestattet mit einem Volumen von bis zu 3,54 Millionen Euro jährlich und mit einer neuen Förderstruktur versehen – bis zum Ende des Jahres 2015 fortgeführt werden.¹⁰ An der Erarbeitung der neuen Förderstruktur war das oben erwähnte Netzwerk umfassend beteiligt.

Das BCP verband von Beginn an die Initiierung struktureller Reformprozesse

⁹ Heute stehen an 14 Berliner Hochschulen einschließlich der Charité Mittel für insgesamt 58 Stellen zweckgebunden zur Verfügung.

¹⁰ Vgl. einen Beschluss des Berliner Senats vom 2. August diesen Jahres (2011).

und nachhaltiger Entwicklungen von institutionellen Strukturen an den Hochschulen mit einer zielgerichteten individuellen Förderung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen. Es hat im Verlaufe seines zehnjährigen Bestehens stets auf die gleichstellungspolitischen Entwicklungen an den Berliner Hochschulen mit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Förderschwerpunkte und des zugehörigen Katalogs von möglichen Maßnahmen reagiert. Dies wurde zuletzt auf der im Mai 2011 an der Humboldt-Universität zu Berlin stattfindenden internationalen Fachtagung anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des BCP deutlich.

Das Fördermittelvolumen beträgt seit 2008 bis zu 3,4 Millionen Euro jährlich. Dabei wird das Programm aus drei Quellen finanziert: aus Mitteln von den für Wissenschaft und Frauen zuständigen Senatsverwaltungen und aus Mitteln der Hochschulen. Die Hochschulen können Anträge auf Zuweisung von Mitteln in einem vorgegebenen Finanzvolumen nur dann stellen, wenn sie diese Anträge jeweils zu mindestens einem Drittel mitfinanzieren (s. u.). Damit wird die Anreizfunktion des Programms gesichert.

Das Vergabeverfahren ist qualitätsgesichert: Ihm liegt eine eigene Richtlinie zugrunde, die vor Beginn jeder Laufzeit unter den Mitgliedern des oben erwähnten Netzwerkes abgestimmt wird. Danach gibt es seit 2007 eine 11-köpfige Auswahlkommission,¹¹ deren Mitglieder von der LKRP und der LaKoF gemeinsam vorgeschlagen werden. Hinzu kommen zwei Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeiter der beiden

für Wissenschaft beziehungsweise Frauen zuständigen Senatsverwaltungen. Zur Programmadministration gibt es eine Geschäftsstelle. Sie ist an der Humboldt-Universität zu Berlin angesiedelt und wird aus dem Programm finanziert. Durch die Gestaltung des Antragsverfahrens und das zugehörige Controlling via jährliche Berichterstattung der Hochschulen und durch Evaluationen des Programms werden die Mittel sehr effizient eingesetzt.

Die Förderanträge haben seit 2008, einmalig jeweils zu Beginn einer neuen Programm-Laufzeit, eine Stärken-Schwächen-Analyse zur Chancengleichheit und eine Darstellung der Hochschule zu ihren eigenen Maßnahmen und Leistungen bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen zu enthalten. Die zur Verfügung stehenden Mittel von jährlich ca. 3,4 Millionen Euro sind seitdem auch zu 2/3 für die Hochschulen kontingentiert, d. h., es gibt einen Basisbetrag, der jeder einzelnen Hochschule fest zur Verfügung steht. Um das letzte Drittel stehen die Hochschulen im Wettbewerb. Für beide „Bereiche“ existieren jeweils eigene Förderschwerpunkte.

Bevor jedoch darauf eingegangen wird, seien kurz die Ziele des BCP skizziert: Da sehr schnell deutlich geworden war, dass die Ziele nur langfristig erreichbar sind, wurde seit 2001 von einer Modifikation abgesehen. Ziele sind: 1. die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, 2. die Erhöhung der Zahl von Frauen auf Professuren sowie Führungspositionen in Forschung und Lehre, >>

11 Vorher gab es zusätzlich eine Gutachterinnenkommission für das dann eingestellte eigene Stipendienprogramm.

Aus den Workshops

- >> 3. die Erhöhung der Anteile von Frauen in allen Qualifikationsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen insbesondere in den Disziplinen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, und 4. die Implementierung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre.

Die Förderschwerpunkte wurden schließlich auf Grundlage der Erfahrungen der jeweils vorausgegangenen Laufzeiten sowie der jeweiligen gleichstellungspolitischen Entwicklungen an den Hochschulen angepasst. In den Hochschulen werden die zugehörigen Maßnahmen mit Qualitäts- und Profilentwicklungsplanungen verbunden. Förderschwerpunkt waren seit 2001 allerdings stets die „Qualifizierung und Professionalisierung für eine Professur“ sowie die „Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung“. Aufgrund der positiven Entwicklungen des Frauenanteils bei den Promotionen wurde die Qualifizierung für eine Promotion, außer an den Fachhochschulen, seit 2007 als Förderschwerpunkt nicht weiterverfolgt. Dafür wurde die Stabilisierung der Karriere in der Postdoc-Phase als neuer Punkt aufgenommen. Der Handlungsbedarf hatte sich ausdifferenziert. Die genannten Förderschwerpunkte galten und gelten für die „kontingentierte Mittel“ des BCP.

Seit 2008 können sich die Hochschulen parallel in einem Wettbewerbsverfahren um Mittel für vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2- und W3-Professuren bewerben.¹² Das gilt auch für die Programmlaufzeit 2012–2015. Ergänzt werden die vorgezogenen Nachfolgeberufungen durch eine Ausstattungspauschale. Neu aufgenommen wurden in das Wettbe-

werbsverfahren die Berufungen von Frauen auf befristete W2-Professuren (Laufzeit 5 Jahre), wobei die Hochschulen die Weiterfinanzierung der Stellen nach 2015 sicherstellen müssen. Als weiterer Förderschwerpunkt wird zukünftig der weitere Aufbau des Dual-Career-Netzwerkes aller Berliner Hochschulen aus dem BCP finanziert.

Abschließend seien noch einige Maßnahmen, die im Rahmen der Basismittel an den Hochschulen beispielhaft umgesetzt wurden, aufgeführt. Dazu zählen die Etablierung von W1- beziehungsweise W2-Stellen auf Zeit, von Gastprofessuren beziehungsweise Gastdozenturen, von Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen oder die Vergabe von Promotions- beziehungsweise Habilitationsstipendien, ferner die Förderung von Projekten wie z. B. Mentoring-Programmen. Um den Hochschulen die Möglichkeit zu geben, Neues zu erproben, wird ihnen zukünftig darüber hinaus die Möglichkeit eröffnet, nunmehr Mittel für „Innovative Projekte“ zu beantragen. Grundsätzlich hat es seitens des Programms mit dem Jahr 2008 eine bewusste Abkehr von der Förderung via Stipendien hin zur Förderung von Stellen gegeben. Ziel war es, dem Trend entgegenzuwirken, dass sich Nachwuchswissenschaftlerinnen anders als ihre männlichen Kollegen eher über Stipendien denn Stellen finanzieren.

Das BCP hat von 2001 bis 2006 ca. 670 Wissenschaftlerinnen gefördert, von 2007 bis Mitte 2011 wurden ca. 260 Maßnahmen unterstützt. Das Programm hat damit in erheblichem Umfang zur Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen an den

¹² Allerdings nur bei Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach.

14 Berliner Hochschulen beigetragen und zugleich strukturelle Veränderungen an den Hochschulen bewirkt. Nicht zuletzt haben die Diskussionen sowohl bei der Antragstellung wie beim jährlichen Bericht einen Kommunikationsprozess zum Thema Chancengleichheit an den Hochschulen befördert. Die Bereitstellung eigener Mittel hat darüber hinaus eine größere Aufmerksamkeit auf die Maßnahmen und deren Erfolge gelenkt und damit zugleich die Sensibilisierung der Hochschulleitungen für das Thema Gleichstellung erreicht.

Das BCP als wichtiger Teil der Berliner Strategie repräsentiert den dieser Strategie inhärenten Ansatz der Verknüpfung individueller Förderung von Wissenschaftlerinnen mit strukturellen Veränderungen in den Hochschulen in ausgezeichneter Weise. Zu diesem Ansatz gehört aber auch die Vorstellung, dass Frauenförderung und Förderung der Geschlechterforschung wichtige Elemente von Gleichstellungspolitik sind. Die Implementierung der Geschlechterdimension in die Hochschulsteuerung, also in die Hochschulverträge und die leistungs-basierte Mittelvergabe, sowie die Reservierung von Mitteln für eine gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen im Rahmen des heutigen W1-/W2-Stellenprogramms, des BCP und des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder eröffnen den Berliner Hochschulen die Möglichkeit, entsprechend ihrer spezifischen Bedürfnisse zu agieren. Dies sollte allerdings unter Vorgabe bestimmter rechtlicher Rahmenbedingungen geschehen, wozu spezifische Anreize und die gezielte Nutzung von Controlling-Instrumenten gehören. Im Land Berlin haben sich die Chancen von Frauen für eine wissenschaftliche und künstlerische Karriere an den Hochschulen in den vergangenen Jahren deutlich verbessert:

So konnte der Anteil von Frauen auf Professuren in den letzten zehn Jahren von 13,5 Prozent auf 27,5 Prozent im WS 2009/10 erhöht werden – im Bundesdurchschnitt lag er Ende 2009 bei 18,2 Prozent. Die Berliner Gesamtstrategie und vor allem das zugehörige Berliner Chancengleichheitsprogramm haben also fraglos dazu beigetragen, dass Berlin seine erreichte Spitzenposition unter den Bundesländern beim aktuellen „Hochschulranking unter Gleichstellungsaspekten“ (2011) des Center of Excellence Women in Science erneut behaupten konnte. ■



Aus den Workshops

Impulsreferat

Dr. Andrea Löther, CEWS Bonn

Geschlechtergerechtigkeit zwischen Wettbewerb und Breitenwirkung – Gleichstellungspolitische Anforderungen auf Landesebene



Abstract: Das Professorinnen-Programm, der NRW-Wettbewerb „Geschlechtergerechte Hochschule“, die forschungsorientierten Gleichstellungsstan-

dards der DFG sowie die Exzellenzinitiative setzten in den letzten Jahren wichtige gleichstellungspolitische Impulse, die bewirken, dass Geschlechtergerechtigkeit stärker in Hochschulleitungen verankert ist und Hochschulen umfassende Konzepte zur Chancengleichheit entwickelten.

Zugleich bewirken diese Impulse eine Differenzierung der Hochschulen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Zukünftige Förderansätze zur Geschlechtergerechtigkeit auf Landesebene haben diese Wirkungen ebenso zu berücksichtigen wie die veränderte Hochschulsteuerung. Neben wettbewerblichen Förderansätzen ist deshalb mit einer Sockelfinanzierung sicherzustellen, dass sich alle Hochschulen in der Gleichstellungspolitik engagieren. Für eine nachhaltige und deutliche Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen ist eine höhere Verbindlichkeit notwendig, die gerade auf Landesebene durch Zielvereinbarungen mit Anreizen oder Sanktionen möglich ist. Grundvoraussetzung ist schließlich eine veränderte Personalstruktur an deutschen Hochschulen,

die zugleich Wissenschaftlerinnen bessere Qualifikationsmöglichkeiten bietet als auch im internationalen Wettbewerb um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler konkurrenzfähiger ist.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet mehr als „sex counting“ oder die Erhöhung des Professorinnenanteils, sondern Gleichstellung beinhaltet:

- Antidiskriminierung, also den Abbau von Benachteiligungen;
- Partizipation und Repräsentation, also Teilhabe an materiellen Ressourcen und Repräsentation in der Sprache sowie an symbolischen und kulturellen Ausprägungen;
- selbstbestimmte Lebensgestaltung für beide Geschlechter, also die Beseitigung von strukturellen und normativen Hindernissen.¹³

Bezogen auf diese Ziele gibt es zwar keine rechtlichen Hürden beim Zugang zur Wissenschaft mehr und die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen hat sich in den letzten 20 Jahren deutlich erhöht. Bei gleichem Tempo erreichen wir jedoch erst nach 2050 eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den Professuren. Immer noch finden wir eine ungleiche Teilhabe an materiellen Ressourcen und Entscheidungsmacht und Geschlecht ist nur marginal in Lehr- und Forschungsinhalten verankert. Verfügbarkeitserwartungen oder Vorstellungen eines „idealen“ Wissenschaftlers zeigen, dass bisher noch keine Wissenschaftskultur eta-

13 Nach Baer, Susanne/Uta Kletzing (2004): Strategien der Gleichstellungspolitik - zur Debatte von Gender Mainstreaming. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 22 (4/2004), S. 3–20.

bliert wurde, die vielfältige Wissenschaftskarrieren – und damit auch nicht-traditionelle Männerkarrieren – möglich macht.

Gleichstellungspolitische Strategien auf der Landesebene müssen sowohl Veränderungen in der Hochschulsteuerung als auch die aktuellen gleichstellungspolitischen Impulse berücksichtigen: Hochschulsteuerung ist aktuell unter dem Stichwort „New Public Management“ durch zielbezogene Außensteuerung, Wettbewerb und hierarchische Selbststeuerung geprägt. Gleichstellungspolitik muss diese Steuerungsinstrumente nutzen, ebenso wie in moderne Steuerungsinstrumente der Hochschulen Gleichstellungsaspekte zu integrieren sind.

Die gleichstellungspolitischen Impulse der letzten 5 Jahre, vornehmlich die Empfehlungen von Wissenschaftsorganisationen wie Hochschulrektorenkonferenz oder Wissenschaftsrat, die Exzellenzinitiative, das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder sowie die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG bewirkten vor allem eine neue Wertigkeit des Themas Gleichstellung an Hochschulen und in Wissenschaftsorganisationen. Gleichstellung ist inzwischen stärker als Leitungsaufgabe verankert, auch wenn dies nicht überall der Fall ist. Zu beobachten ist auch eine stärkere Rationalisierung und bessere Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Die Vielzahl von Einzelmaßnahmen wird inzwischen eher in Gleichstellungskonzepte eingebunden. Gleichzeitig findet eine Differenzierung zwischen Ländern und zwischen Hochschulen auch in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung statt.

Vor diesem Hintergrund sollten die Strategien des Landes auf strukturelle Veränderungen in den Hochschulen und Forschungsein-

richtungen fokussieren. Auch wenn einzelne Förderprogramme weiterhin notwendig sind, insbesondere auch zur finanziellen Absicherung von wissenschaftlichen Karrieren von Wissenschaftlerinnen, kann es nicht weiter darum gehen, Frauen verändern zu wollen. Im Vordergrund sollten vielmehr Veränderungen von Organisationen und deren Strukturen stehen. Dazu bedarf es vor allem einer größeren Verbindlichkeit in der Gleichstellungspolitik. Diese Verbindlichkeit wird erreicht, wenn (quantitative) Ziele gesetzt werden und das Erreichen oder Nichterreichen dieser Ziele finanzielle Auswirkungen hat, sei es in Form von Anreizen oder Sanktionen. Ein geeignetes Instrument hierfür sind die Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Ländern. Die bisherigen Zielvorgaben sind allerdings in Bezug auf Gleichstellung häufig zu vage; Ziele sind nicht messbar und damit nicht verbindlich.

Ein weiterer Ansatzpunkt auf Landesebene ist die Personalstruktur: Im internationalen Vergleich ist die Personalstruktur an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch einen extrem hohen Anteil an befristeten Beschäftigungen und fehlenden unbefristeten Positionen unterhalb der Professur gekennzeichnet. Eine wissenschaftliche Karriere ist in Deutschland besonders risikoreich und Wissenschaftlerinnen sind hiervon besonders betroffen, sodass der Frauenanteil insbesondere im Übergang zur Postdoc-Phase sinkt. Notwendig sind unbefristete Stellen unterhalb der Professur, sodass eine wissenschaftliche Karriere jenseits der Professur möglich ist. Auch die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland verlangt an diesem Punkt Änderungen. Da diese Personalstruktur auch durch die Unterfinanzierung der Hochschulen bedingt ist, ist die Landesebene bei Veränderungen der Personalstruktur gefragt. >>

Aus den Workshops

- >> Einwirkungsmöglichkeiten sind beispielsweise die Verpflichtung zur Erhöhung des Anteils unbefristeter Stellen oder die Festlegung einer Regellaufzeit von befristeten Verträgen auf mindestens zwei Jahre.

Das Professorinnen-Programm oder der Wettbewerb „Geschlechtergerechte Hochschule“ in NRW haben gezeigt, dass die wettbewerbliche Vergabe von Mitteln zur Gleichstellung ein sinnvoller Anreiz ist. Daneben ist jedoch eine Sockelfinanzierung notwendig, um einer zu starken Differenzierung zwischen den Hochschulen entgegenzuwirken und Anreize für Hochschulen zu schaffen, die bisher in der Gleichstellung nicht so erfolgreich waren.

Insgesamt ist es notwendig, dass das Land in Bezug auf Gleichstellung an Hochschulen steuernd eingreift und damit Verantwortung übernimmt. Damit setzt das Land auch das

Signal, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern an den nordrhein-westfälischen Hochschulen ein (auch finanz-) relevantes Thema ist. ■



Handlungsempfehlungen aus dem Workshop „Ansätze auf Landesebene“

1. Verbindlichkeit von Zielvereinbarungen und Frauenförderplänen als Steuerungsinstrumente stärken ZLV – verbindlichen Charakter; sollen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit oder zur Steigerung der Frauenanteile in den unterschiedlichen Handlungsfeldern beschreiben und mit Frauenförderplänen (FFP) verzahnen und mit anderen Steuerungsinstrumenten (DFG-Standards) synchronisieren. ZLV u. FFP – auf Ebene der Hochschulen (Hochschulleitung mit FB/Fak. und zentralen Einrichtungen/Betriebseinheiten).

Adresse: Land (MIWF u. Landtag) – wg. ZLV mit Land; Berichtspflicht gegenüber MIWF u. Landtag; Hochschulleitungen – wg. ZLVen mit Fakultäten oder zentralen Einrichtungen/Betriebseinheiten

2. Gleichstellungsfinanzierung verändern; Gleichstellungsparameter ergänzen; Gleichstellungs-Finanzmittel nicht vorwiegend über Wettbewerbe vergeben; Sockelfinanzierung für Gleichstellung auf Landesebene einführen. Keine Jährlichkeit der Mittelvergabe (z. B. soll die Einführung von Gender-Budgeting erprobt werden). Variante: Bemessung der Gleichstellungsfinanzierung als prozentualer Anteil des Haushalts der Hochschule?

Adresse: Land (MIWF u. Landtag) – wg. Weiterentwicklung der LOM; Hochschulleitungen u. Senate – wg. hochschulinterner Mittelverteilung

3. Position der Gleichstellungsbeauftragten stärken; Mindestressourcenausstattung der Gleichstellungsbüros flächendeckend in NRW. Gleichstellungsbezogene Mittel der Hochschule sind nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten oder der Gleichstellungskommission zu vergeben. Stärkung der Beratungsfunktion auf Landesebene – z. B. LaKof als beratendes Mitglied bei der LRK oder „Runder Tisch“ wie in Berlin.

Adresse: Land (Landtag u. MIWF) – wg. gesetzlicher Verankerung; Hochschulleitungen u. LRK – wg. beratender Teilnahme an LRK-Sitzungen

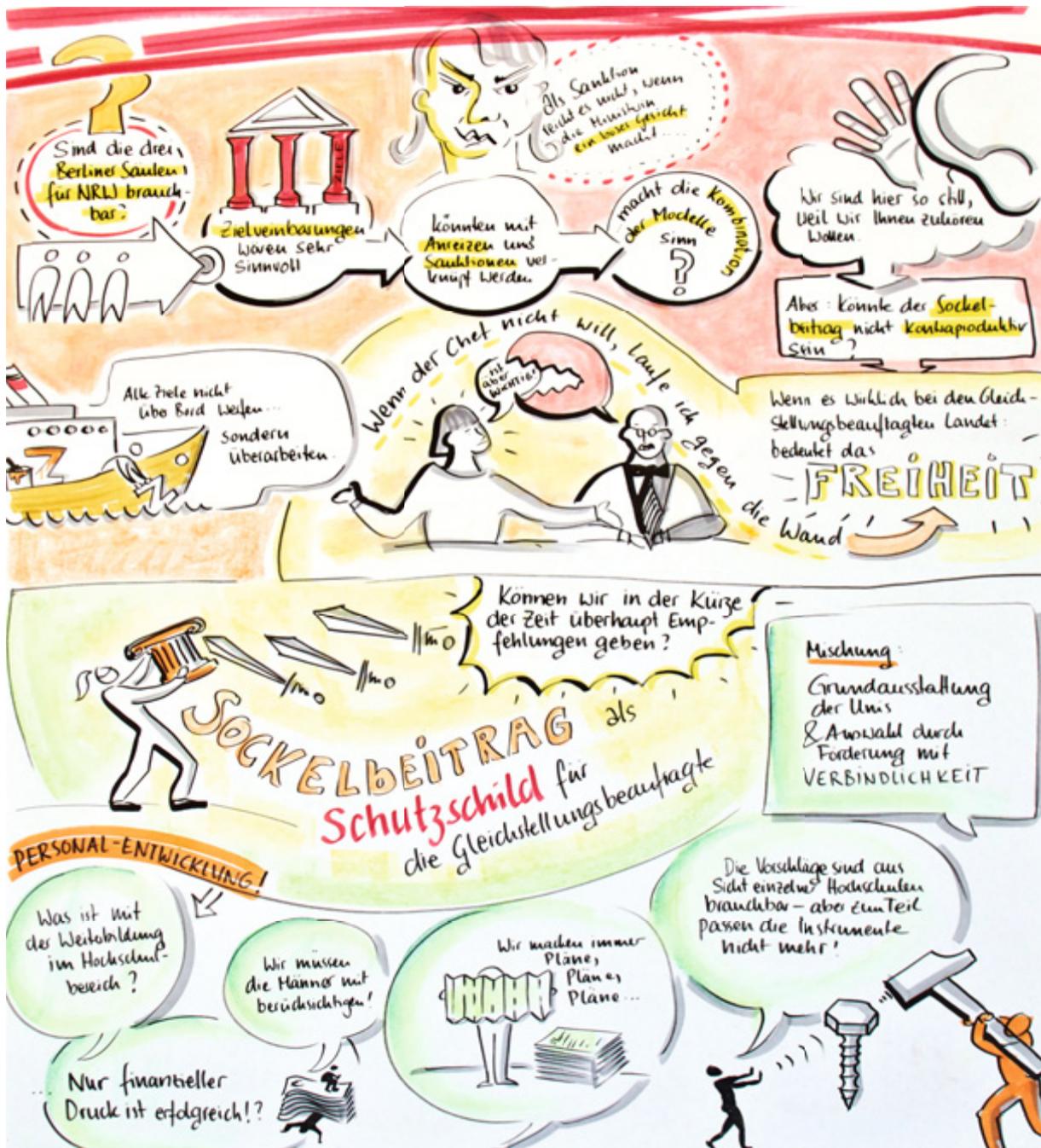
4. Landesprogramm für wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen; Landesprogramm für wiss. Nachwuchs (W1-/W2-Prof. f. Frauen (Tenure Track), Vertretungs-Prof.) und die Förderung von Frauen in Führungs- u. Leitungspositionen (auch für MTV); in Gleichstellungshinsicht schwache Hochschulen stärken. Impulse zur gleichstellungsorientierten Weiterentwicklung der Personalstruktur.

Adresse: Land (MIWF und Landtag): Wie können die Hochschulen gestärkt werden, die in Gleichstellungshinsicht „Nachholbedarf“ haben?

Aus den Workshops



Poster I – Workshop 2 – Förderansätze zur Geschlechtergerechtigkeit auf Landesebene



Poster II – Workshop 2 – Förderansätze zur Geschlechtergerechtigkeit auf Landesebene

Aus den Workshops

Workshop 3

Welche Maßnahmen zur Gleichstellung können auf Fakultäts-/Fachbereichsebene ergriffen werden?

Die Fachbereiche/Fakultäten als diejenigen Organisationseinheiten, in denen der weit überwiegende Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ein Großteil der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung beschäftigt sind, spielen eine zentrale Rolle für die Umsetzung beziehungsweise Nichtumsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule. Es wurden die Ursachen hochschulkultureller Unterschiede in der Frauenförderung auf Fakultäts-/Fachbereichsebene geklärt und im Anschluss Maßnahmen zu Veränderungen, die ergriffen werden müssen, diskutiert – insbesondere mit Blick auf die im Landesgleichstellungsgesetz verankerten Frauenförderpläne.



Moderation (linkes Bild):

Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Universität Göttingen

Handlungsempfehlungen (rechtes Bild):

Prof'in Dr. Birgit Riegraf, Universität Paderborn

Impulsreferat

Prof'in Dr. Regina Harzer,
Universität Bielefeld

Gender Justice durch „lokale“ Gleichstellung



Abstract: In dem Beitrag steht die Frage im Mittelpunkt, wie Fakultäten/Fachbereiche als Gleichstellungsakteure ihren rechtlichen Verpflichtungen

(insbesondere im Rahmen des LGG und der Frauenförderpläne) nachkommen und wie eine gleichstellungsrechtliche Konsolidierung und Stärkung der Fakultäten im Sinne einer „lokalen Gleichstellung“ erfolgen kann. Darüber hinaus werden Impulse für eine geschlechtergerechte Fakultät, wie z. B. eine selbstverpflichtende Quotenregelung

der Fakultät oder Schaffung von Gender-Professuren, zur Diskussion gestellt.

1. Wissenschaftlicher Nachwuchs: Strukturelle Organisation gestufter Anreizsysteme schaffen

- Finanzielles Frauen-Förderungssystem für Promotions-/Habilitationen
 - Anschubfinanzierung
 - Festlegung von Vertragsverlängerung bei Doppelbelastungen und/oder für Migrantinnen
- Abgeschlossene Promotionen/Habilitationen von Frauen finanziell honorieren
 - Lehrstuhl erhält pro erfolgreich abgeschlossener Promotion 5.000

Euro (Gelder sind gebunden an die Einstellung geeigneter Frauen für SHK- bzw. WHK-Stellen; Gelder können „angespart“ werden für die Finanzierung einer wiss. Mit.-Stelle für eine geeignete Frau)

2. Besetzung von Professuren gezielt steuern und fördern

- Selbstverpflichtende Quotenregelung der Fakultät
- Hausberufungen für Frauen (organisatorisch konsequente Folge zu 1.)
- Finanzielle Honorierung durch Universität/Land bei der Besetzung von Lehrstühlen mit Frauen
- Finanzierung von an Gender/Diversity orientierten Professuren durch das jeweilige Bundesland
- Schaffung von Gender-Gastprofessuren

3. Lehre geschlechtergerecht gestalten

- Implementierung von Gender-/Diversity-Lehrinhalten
- Finanzielle Förderung der beteiligten Fakultäten für entsprechende interdisziplinäre Konzepte

4. Vernetzung dezentraler Gleichstellungsbeauftragten bzw. Gleichstellungskommissionen fördern

- Ziel: Entformalisierung gleichstellungspolitischer Konzepte
- Gleichstellungsrechtliche Konsolidierung und Stärkung der Fakultäten
- Stichwort: Gender Justice durch „lokale“ Gleichstellung
- Verhinderung von Sanktionssystemen durch die Universität
- Verhältnis von „Gleichstellung/Gender/Diversity“ harmonisieren ■

Impulsreferat

Bibl.-Dir. Andrea Stühn, FH Aachen

Die Wirksamkeit von Frauenförderplänen für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen



Abstract: Die FH Aachen ist eine überwiegend technisch ausgerichtete Fachhochschule mit einem geringen Anteil an Studentinnen

nen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen in den MINT-Fächern. Gleichstellungsarbeit (hier: Frauenförderung) muss daher unbedingt nicht nur auf hochschulweiter Ebene geschehen, sondern in den (technischen) Fachbereichen verankert werden. Frauenförderpläne wurden bisher alle drei Jahre in schön klingender Prosa erneuert. Die Transparenz der Ziele, Maßnahmen und der dafür Verantwortlichen war nicht gegeben. Die FH Aachen hat in 2010 die Frauenförderpläne auf Excel-Tabellen umgestellt. Dies sollte die Erstellung für alle erleichtern sowie die Transparenz und bessere Vergleichbarkeit fördern. Der Weg dahin war lang und schwierig, aber auch lehrreich.

Frauenförderpläne bis 2009

An der FH Aachen wurde wie in den meisten Hochschulen nach dem Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in NRW zunächst ein Rahmenplan gemäß § 5a LGG zur Gleichstellung von Frauen und Männern verabschiedet.

Dieser Rahmenplan vom 12.10.2001 sah an der FH Aachen folgende Ziele vor: >>

Aus den Workshops

- >> • Erhöhung des Anteils der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation
- Erleichterungen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und persönlicher Lebenssituation
- Integration von Genderforschung in Studium und Lehre

Die Ziele des Rahmenplans fanden sich in den im dreijährigen Rhythmus erstellten Frauenförderplänen (FFP) wieder. Gemäß den Vorgaben des LGG wurden diese Einzelpläne der Fachbereiche sowie der Verwaltung und der Hochschulbibliothek vom Senat der FH Aachen verabschiedet. Das Berichtswesen fand lediglich in kurzen Bemerkungen in den Folgeplänen seinen Ausdruck.

Der mühsame Prozess der Erstellung und termingerechten Einforderung der FFP sah alle drei Jahre gleich aus:

In den Fachbereichen gab es wenig Motivation, sich mit dieser lästigen Pflicht zu beschäftigen. Schon gar nicht in den Fachbereichen, die ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen können (Wirtschaft). Gerade Organisationseinheiten mit hohem oder höherem Frauenanteil fühlen sich nicht angesprochen, sich mit dem Thema Frauenförderung auseinanderzusetzen. Man sollte, um die Akzeptanz auch in diesen Fachkulturen zu erhöhen, zukünftig besser von „Gleichstellungsplänen“ sprechen.

Hinzu kam im Rahmen der Hochschulautonomie und der neuen Wirtschaftsführung an den Hochschulen eine Vielzahl an Plänen und Berichten, die die Fachbereiche regelmäßig zu erstellen haben: Fachbereichsentwicklungspläne, Ziel- und Leistungsvereinbarungen,

Finanz- und Wirtschaftspläne, Akkreditierungsanträge etc.

Ohne Druckmittel ging in keinem Fall die termingerechte Fertigstellung der Frauenförderpläne vonstatten. Die jeweilige Hochschulleitung drohte damit, aktuelle Stellenbesetzungsverfahren zu stoppen, sofern der Plan nicht zum gesetzten Termin vorläge. Die Inhalte der FFP waren wenig aussagekräftig. Durch seitenlange Allgemeinplätze, reine Willenserklärungen (Beispiel zur Erhöhung des Professorinnenanteils: „In den nächsten Jahren werden nur wenige Stellen zu besetzen sein. Im Ausschreibungstext und im Auswahlverfahren soll jedoch weiterhin versucht werden, eine Professorin zu gewinnen.“) und schwammige Formulierungen musste man sich an den Kern der Aussagen heranlesen. Das einzige Neue an den immer wiederkehrenden Prosatexten waren die zahlenmäßigen Übersichten aus der Verwaltung.

Da verwundert es nicht, dass die Anwendung und Wirksamkeit der FFP gleich null waren.

Neustart 2010

Dieses sich alle drei Jahre immer wieder neu vollziehende Procedere sowie die weitgehend geringe Aussagekraft wollte die Gleichstellungskommission ändern. Sie beschloss daher schon frühzeitig, die FFP zu standardisieren. Diese Standardisierung sollte einerseits eine Erleichterung bei der Erstellung und Lektüre schaffen und andererseits eine bessere Übersicht und Kontrolle der Maßnahmen und Ziele ermöglichen. Einige inhaltliche Änderungen wurden ebenfalls eingeführt:

Vollzeitäquivalente (VzÄ) statt Köpfe: Bei der zahlenmäßigen Übersicht über die Beschäftigtenstruktur werden VzÄ gezählt; so können die realen Anteile der weiblichen Beschäftigten

sehr viel exakter gefasst werden, insbesondere die Teilzeitbeschäftigungen fallen hier natürlich ins Gewicht. Bei den messbaren Zielen mussten Zahlen eingetragen werden, einige Fachbereiche haben absolute Zahlen genannt, andere Prozentzahlen.

Neu war auch, dass nun die für die Maßnahmen verantwortlichen Personen benannt werden mussten; teilweise waren dies reale Personen, teilweise aber auch nur die Funktionsbezeichnungen (Berufungskommissionsvorsitzender, Dekan etc.).

Und schließlich war die Form neu: keine Prosa mehr, stattdessen vorgegebene Tabellen, die auszufüllen waren.

Die Umsetzung

Die Einführung und Umsetzung des neuen Standards erfolgte in Abstimmung mit allen Stellen, die an dem ordnungsgemäßen Ablauf der FFP beteiligt waren. Zunächst mit der Verwaltung, die die neuen Zahlen liefern musste. Dann mit dem Senat, der die FFP letztendlich beschließt und dessen Akzeptanz auch die in den Fachbereichen erhöhte.

Jedes Mitglied der Gleichstellungskommission (außer den studentischen Mitgliedern) war für ein oder zwei Fachbereiche als Ansprechpartner oder Ansprechpartnerin zuständig und diskutierte die aufkommenden Fragen. Diese Fragen wurden wiederum in die Kommission getragen, um sie gemeinsam zu klären und gegebenenfalls den Standard fortzuschreiben. Zahlreiche Änderungen in den Tabellen, sowohl bei den Vorgaben als auch bei den Einträgen, mussten mehrfach überarbeitet

und wieder standardisiert für alle umgesetzt werden. So zog sich der gesamte Prozess länger als erwartet hin: Die FFP konnten erst mit einem Jahr Verspätung im Senat verabschiedet werden.

Die FFP der FH Aachen erfassen in einer standardisierten Tabelle die entsprechenden Entwicklungen.¹ Die erste Seite der vorgegebenen Tabelle, in der die Zahlen der einzelnen Fachbereiche erfasst werden, zeigt bereits eine mit dem zeitlichen Verlauf anwachsende Zahlreihe und damit die Entwicklung der Beschäftigten- und Studierendenstruktur auf einen Blick. Daraus lässt sich dann eine Entwicklung der FFP in den Jahren 2007–2009 sowie 2010–2012 und 2013–2015 ablesen.

Außerdem werden die vier Handlungsfelder, wie sie im Rahmenplan genannt werden, abgefragt. Im Einzelnen sind das:

- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern
- Maßnahmen zur Qualifizierung
- Gender in der Lehre und Forschung

Diese standardisierte Tabelle wird am Ende von derjenigen Person unterzeichnet, die für die Aufstellung der Daten in den Fachbereichen verantwortlich ist. Dadurch wird die Bedeutung und Wichtigkeit der Angaben und deren Umsetzung noch einmal unterstrichen.

Die Genderforschung ist ein Stiefkind in der technisch geprägten FH Aachen. Ein Zitat aus einem alten FFP steht hier exemplarisch für fast alle Fachbereiche: „Thematisch sieht der Fachbereich für Frauenforschung im Rahmen >>

1 http://www.fh-aachen.de/dlc_frauenfoerderplaene.html (abgerufen am 06.12.2011).

Aus den Workshops

- >> des Studiums der Architektur / der Stadtplanung keinen akuten Handlungsbedarf.“ In der neuen Form ist dieser Tabellenteil daher sehr häufig nicht ausgefüllt – das fällt auf. Genauso wie es auffällt, dass andere Fachbereiche hier deutlich mehr anzubieten haben, wie z. B. der Fachbereich Wirtschaft. Und solche positiven Beispiele bringen dann für andere Fachbereiche auch neue Ideen ein. Die vorgegebenen Raster erzwingen konkrete Aussagen, wie z. B. zu einer Quantifizierung oder zur Benennung von verantwortlichen Personen (Namen oder Funktionen).

Erfahrungen aus dem Prozess

Der geschilderte hohe personelle und zeitliche Aufwand hat sich gelohnt: Ein ganz wesentlicher Punkt ist die deutlich höhere Transparenz: Durch die Tabellenform entsteht ein besserer Überblick über die Maßnahmen, sodass nun auch die Fachbereiche untereinander schon bei der Erstellung vergleichen, was macht der andere und was können wir. Eine Aussage eines Dekans war:

„Wenn der konservative FB (...) das so macht, dann können wir das auch!“

Zunächst wurde nur das Raster vorgegeben ohne Beispiele für das Ausfüllen der Tabellen. Im Laufe des Prozesses wurde deutlich, dass sich die Fachbereiche Vorschläge wünschten, was man in den einzelnen Handlungsfeldern an Maßnahmen ergreifen könnte. Dieser Bedarf wurde genutzt, um Beispiele für Maßnahmen vorzuschlagen, über die dann manche Bereiche erstmals nachgedacht haben. Damit schafft man seitens der Gleichstellung Möglichkeiten, neue Maßnahmen und Ideen relativ einfach und zuweilen auch wirksam in die Diskussion zu bringen, z. B. gendergerechte Ausschreibungen. Mit den geschilderten Änderungen ist nicht automatisch eine Wirksamkeit

gegeben, die vorher nicht da war. FFP werden immer eine unliebsame Pflichtaufgabe sein, die erledigt werden muss, und die daher unweigerlich unter Androhung von Zwangsmaßnahmen befördert werden müssen. Aber die Standardisierung hat bewirkt, dass man sich mit dem Thema inhaltlich stärker auseinandersetzen musste als beim ewiggleichen Fortschreiben der Prosa. Das Thema wurde unter neuen Aspekten gesehen.

Für die Erhöhung der Wirksamkeit gilt unabhängig vom Geschilderten folgende Erkenntnis aus der Gleichstellungsarbeit: Nur wenn die FFPs während des Geltungszeitraumes immer wieder ins Gespräch gebracht werden, dringen sie in die Köpfe der Akteure und Akteurinnen. Anreize und Sanktionen seitens der Hochschulleitung bringen Bewegung: Einzelne Maßnahmen lassen sich über die obligatorische Behandlung von Gleichstellungsthemen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachbereiche mit der Hochschulleitung effektiver umsetzen.

Das Fazit lautet:

Die Existenz von FFP allein ist kein Garant für aktive Gleichstellungspolitik, aber sie geben einen Anstoß, sich zumindest alle drei Jahre mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Die Form der Pläne beeinflusst die Aussagekraft. Je konkreter die Aussagen eingefordert werden, desto intensiver wird darüber diskutiert und desto mehr Verbindlichkeit erhalten sie. Eine Wirksamkeit der Pläne erhält man nur durch stete Anwendung im Alltag und durch Schaffung von Anreizen (und evtl. auch Androhung von Sanktionen). Dies ist unter Umständen erheblich einfacher, wenn zukünftig die FFP in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen integriert würden. ■

Handlungsempfehlungen aus dem Workshop „Maßnahmen auf Fakultäts-/Fachbereichsebene“

1. Anreiz- und Sanktionssysteme entwickeln; Aufnahme von verbindlichen Gleichstellungsvorgaben in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen; Belohnung von gleichstellungsfördernden Praxen (Anzahl von Promovendinnen, Anzahl der Frauen auf den einzelnen Qualifikationsstufen).

Adresse: Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium, Hochschulleitung, Fakultäten/Fachbereiche

2. „Frauenförderpläne“ zu Gleichstellungs- und Entwicklungsplänen weiterentwickeln.

Adresse: Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium und Landesgleichstellungs- und Hochschulgesetz

3. Planbare Karrieren in und mit Wissenschaft vorsehen; Förderung und Planbarkeit auf allen Qualifikationsstufen.

Adresse: Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium, Hochschulleitung, Fakultäten/Fachbereiche

4. Verpflichtende Evaluation von Personalstruktur und Gleichstellung einrichten; Periodische und externe Expertisen zur Gleichstellungs- und Personalstruktur in Auftrag geben.

Adresse: Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium, Hochschulleitung, Fakultäten/Fachbereiche

Workshop3: Handlungsempfehlungen

- ① Anreiz- und Sanktionssysteme entwickeln
- ② Frauenförderpläne zu integrierten (Fakultäts-) Gleichstellungs-/Entwicklungsplänen machen
- ③ Planbare Karrieren in/mit Wissenschafter Vorsetzen
- ④ Periodische externe Expertisen zur Gleichstellung und Personalstruktur in Auftrag geben



Poster II – Workshop 3 – Handlungsempfehlungen zur Gleichstellung auf Fachbereichsebene

Aus den Workshops

Workshop 4

Fachkulturen und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften – Wie lassen sich fachkulturelle Differenzierungen abschwächen?

Gerade die Ingenieurwissenschaften und Informatik sind Männerdomänen und die Erhöhung der Frauenanteile gelingt nur in Ansätzen. In diesem Workshop wurden Ursachen wirkmächtiger, geschlechterdifferenzierender, fachkultureller Unterschiede ausgemacht und konkrete Maßnahmen (u. a. spezifische Studiengänge für Frauen) diskutiert, um diese Differenzierungen abzuschwächen und mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Fachkulturen zu erzeugen.



Moderation (linkes Bild):

Prof'in Dipl.-Ing. Bettina Mons, FH Bielefeld

Handlungsempfehlungen (rechtes Bild):

Prof'in Dr. Carmen Leicht-Scholten, TU Berlin/RWTH Aachen

Impulsreferat

Prof'in Barbara Schwarze, FH Osnabrück

Von Männerdomänen und Frauenstudiengängen – Die Geschlechterfrage in den Ingenieurwissenschaften



Abstract: Trotz deutlich ansteigender Zahlen in den klassischen Ingenieur- und Informatikstudiengängen wie dem Maschinenbau, der Infor-

matik und selbst der Elektrotechnik bleiben Studentinnen noch so erheblich unterrepräsentiert, dass ihre Diversität untereinander kaum Beachtung findet. Studiengangsleitungen und Lehrende dieser technischen Studiengänge haben zu wenig Information darüber, welche Zielgruppen sie bisher unter den studieninteressierten Frauen (und Männern) erreichen konnten, wo noch Potenziale liegen, wie diese angesprochen und

im Interesse einer Optimierung ihrer Studienqualität und ihres Studienerfolges erreicht und gehalten werden können. Interessen an (möglicherweise anderen) Inhalten und Lehrformen, an den Berufsperspektiven und an der Studienkultur müssen erkannt, formuliert und in die Lehre einbezogen werden. Der Beitrag stellt praktische Beispiele vor, in denen ausgewählte Erkenntnisse der Frauen-, Geschlechter- und Hochschulforschung genutzt werden, um dies umzusetzen.

DIE ZEIT 1997

„Nun gab es immer schon Nörgler aus den eigenen Reihen, männlich wie weiblich, die nach Interdisziplinarität schrien und nach Anwendungsbezug, die die Studienordnung ändern und mehr Ökologie wollten. Aber ebenso wie jene

Frauen, die sich unausgesetzt beklagten, daß so wenige ihres Geschlechts es wagten, Ingenieurin oder Physikerin zu werden, konnten sie dem traditionellen Studium nicht viel anhaben. Sie wollten den gesellschaftlichen, lebensweltlichen Zusammenhang, sie wollten Praxisnähe, hatten die Frauen in den achtziger Jahren gerufen und die Studiengänge gestürmt, die sich mit Umweltschutz, Landschaftsplanung und Bauen beschäftigten. Die Bastionen der reinen Ingenieurausbildung blieben dennoch ungestürmt.“¹

Dieser Ausschnitt aus einer Polemik von Julia Förster in DIE ZEIT zeigt, wie das Thema der Geschlechterfrage in den Ingenieurwissenschaften seit vielen Jahren immer wieder in den Medien diskutiert wird.

Auswirkungen aktueller Diskussionen auf den weiblichen Nachwuchs

Die große Veränderungsresistenz und die Schließungsmechanismen der klassischen Ingenieurstudiengänge gegenüber jungen Frauen stoßen bei vielen Bildungsexpertinnen und -experten auf Unverständnis. Diese Schließungsmechanismen lassen sich über lange Jahre in dem Referenzsystem der technischen Studiengänge, den technischen Unternehmen und Forschungsorganisationen wiederfinden. So sind Frauen in den

Führungsgremien der DAX-Unternehmen im Jahr 2011 nur in verschwindend geringen Anteilen vertreten, wie der FIDAR-INDEX zeigt: In den Aufsichtsräten sind es knapp 10 Prozent (163 Frauen), in den Vorstandsgremien sind es 3 Prozent (20 Frauen).² Die Unternehmen sehen in den geringen Prozentzahlen der Absolventinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge den wichtigsten Grund für die niedrigen Anteile von Frauen in ihren Führungsgremien. Die Anteile liegen in den Ingenieurwissenschaften insgesamt seit dem Jahr 2000 zwischen 19 Prozent (Jahr 2000) und 22 Prozent (Jahr 2010) und selbst die Anteile der Absolventinnen im Bereich Maschinenbau sind im selben Zeitraum von 12 auf 19 Prozent gestiegen.³

Es erschließt sich darüber hinaus nur schwer, warum beispielsweise Unternehmen wie BMW (8 Prozent), Daimler (8 Prozent), E.ON (6 Prozent), Infineon (5,6 Prozent), Linde (10 Prozent) oder RWE (10 Prozent) für ihre obere Managementebene ausschließlich auf Ingenieurinnen angewiesen sein sollten.⁴ Sind doch in den Vorstandsetagen zahlreiche Vertreter anderer Disziplinen wie Betriebs- und Volkswirte, Juristen oder Naturwissenschaftler zu finden, Disziplinen, in denen auch Frauen in hohen Zahlen beteiligt sind. Zudem konzentrieren sich die Diskussionen und Anleitungen für Unternehmen rund um das Thema Fachkräfte bei der >>

1 Förster, Julia: Der Lehrplan für Ingenieure ist auf typisch männliche Lernweisen und Berufsbilder zugeschnitten. Eine Polemik. In: ZEIT ONLINE | Wissen vom 05. September 1997. Im Internet unter <http://www.zeit.de/1997/37/ingeni.txt.19970905.xml>. Zugriff am 20.06.2008.

2 Frauen in die Aufsichtsräte: Women-on-Board-Index Stand 30.06.2011. Im Internet unter <http://www.fidar.de/Index-Aufsichtsrat-Vorstand.116.0.html>, Zugriff am 24.06.2011.

3 Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit: Absolventinnen und Absolventen in ausgewählten Studienbereichen der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften. Bielefeld 2011.

4 DAX-Unternehmen zu Frauenquoten. Im Internet unter http://www.leadingwomen.de/files/Dax_Unternehmen_zur_Frauenquote_Spiegel_onlinex.pdf. Zugriff am 25.10.2011.

Aus den Workshops

>> Zielgruppe Frauen in stereotypisierender Weise weitgehend auf die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Erhöhung ihrer Beschäftigungsanteile, ohne die Differenziertheit der Zielgruppe zu beachten. Dies zeigt sich in zahlreichen Portalen und Studien zur Beratung von Unternehmen für die Fachkräftesicherung:

„Bei Frauen gibt es noch besonders große Potenziale zur Fachkräftesicherung, darüber sind sich die Experten einig. Zwar ist heute die Hälfte aller Beschäftigten weiblich, und damit sind mehr Frauen erwerbstätig als vor wenigen Jahren. Berufstätigkeit gehört für viele der gut qualifizierten Frauen selbstverständlich zum Lebensentwurf. (...) Voraussetzung für eine größere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei geht es nicht nur um Kind und Job, sondern immer öfter auch um die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.“⁵

„Während beispielsweise die Erwerbsquote der Männer in vielen Alterskohorten bereits deutlich über 90 Prozent liegt, können unter den Frauen deutlich niedrigere Erwerbsquoten beobachtet werden. Entsprechend können Handlungsfelder identifiziert werden, in denen Frauen überdurchschnittlich viel zur Reduzierung des drohenden Arbeitskräftemangels beitragen können. Die Erhöhung der Wochenarbeitszeit sowie der Erwerbsbe-

teiligung sind Handlungsfelder, in denen Frauen überdurchschnittlich zur Minimierung der drohenden Arbeitskräftelücke beitragen können (...). Die Weiterbildung ist dahingegen eher auf die Männer ausgerichtet. Die Erhöhung der Bildungs-beteiligung muss bei beiden Geschlechtern in ähnlichem Umfang erfolgen.“⁶

Wenig Beachtung bei Unternehmen und Politik finden bisher die Auswirkungen dieser Diskussionen auf einen erheblichen Teil derjenigen jungen Frauen, die eigentlich für die Zukunft gewonnen werden sollen, die Absolventinnen der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengänge und die jungen Berufseinsteigerinnen. Die Ergebnisse der 8. „Continental-Studentenumfrage“ unter 1.000 Studierenden der Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften (548 Studentinnen und 452 Studenten), die das Unternehmen im Mai 2011 mit einer Pressemitteilung unter dem Titel „Diskussion um Frauenquote hinterlässt bei den Studentinnen Spuren in Sachen Karriereaussichten“ veröffentlichte, belegen, dass die Studentinnen ihre zukünftigen Berufs- und Karriereaussichten so zurückhaltend bewerten wie zuletzt 2004.⁷ Während 70 Prozent der Studenten ihre Karriereaussichten sehr beziehungsweise eher zuversichtlich einschätzen, liegt der Anteil der Studentinnen nur bei knapp 55 Prozent. Dies ist für die Studentinnen der niedrigste Wert seit Beginn der Studien. Sie zweifeln in erheblichem Maße an der Ernsthaftigkeit der

5 Fachkräfte gewinnen. Potenzial von Frauen. In: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: Attraktive Fachkräftepotenziale. Im Internet unter <http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de/fachkraeftepotenziale/frauen/>. Zugriff am 26.11.2011.

6 Prognos AG (2011): Studie Arbeitslandschaft 2030. Eine Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

7 Continental AG: 8. „Continental-Studentenumfrage“: Diskussion um Frauenquote hinterlässt bei den Studentinnen Spuren in Sachen Karriereaussichten. Pressemitteilung vom 12. Mai 2011. Continental AG: Studentenumfrage 2011. Was Nachwuchskräfte heute bewegt. Hannover, Mai 2011.

Maßnahmen von Wirtschaft und Politik zur Unterstützung der Karrieren von weiblichen Fachkräften und machen auch dies insbesondere an der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest.

Die so wahrgenommene Geringschätzung der Anliegen zahlreicher junger Frauen verschärft noch die Probleme im Bereich des weiblichen Ingenieurwachstums: Sie verstärkt die zu geringe Hinwendung junger Frauen zu den technischen Ausbildungen und Studiengängen und führt zu weiterer Abwendung von Berufsperspektiven in der Wirtschaft beziehungsweise in den technischen Karrierelaufbahnen der Unternehmen. Ingenieurinnen wählen deutlich eher Tätigkeiten im Bereich des öffentlichen Dienstes als ihre männlichen Kollegen. So arbeiten bereits über 21 Prozent der Ingenieurinnen im öffentlichen Dienst im Vergleich zu knapp 13 Prozent ihrer männlichen Kollegen.⁸

Veränderungen im Technologiesektor

Innovationsstudien belegen einen Trend zu wissensintensiven Berufen, der sich auf die Qualifikationsanforderungen im Bereich des Hochschulsystems und der beruflichen Bildung auswirkt. Mit dem überproportionalen Anstieg an Frauen mit höherer Schulbildung zeichnet sich bereits auf der Vorstufe der Entwicklung von akademischem Humankapital ein zunehmender Trend zur „Feminisierung“ ab, der die bereits angesprochenen Schließungsmechanismen im Bereich tech-

nischer Produktion, Forschung und Entwicklung ad absurdum führt. Da dieser Trend eine internationale Entwicklung darstellt, die in anderen OECD-Ländern teilweise noch stärker ausgeprägt ist als in Deutschland, sind die Unternehmen und Organisationen, die sich auf diese neue Klientel in ihren Personalentwicklungsmaßnahmen und in der Weiterqualifizierung ihres Führungspersonals einstellen, eher für den Fachkräftewettbewerb gerüstet als ihre wenig veränderungsfähigen Konkurrenten.⁹

In den Technologiefeldern des Maschinenbaus, der Elektrotechnik und der Informatik sind in Verbindung mit den Bio-, Nano- und Verfahrenstechnologien weitere dynamische Zukunftstrends auszumachen. Die Disziplinen wachsen verstärkt zusammen und verknüpfen sich in weiteren Anwendungsbereichen. Die hohe Entwicklungsgeschwindigkeit führt dazu, dass sich zwar die technischen Anwendungsmöglichkeiten kontinuierlich erweitern, die Qualität der so genannten Mensch-Maschine-Schnittstellen oft jedoch nicht Schritt hält. In der Folge werden beispielsweise zahlreiche Funktionen bei technischen Geräten nicht, wenig oder nur mit externer Anleitung genutzt. Fahrkartenautomaten im öffentlichen Nah- oder Fernverkehr, Displays der Heizungsanlagen, kryptische Zeichen auf Fernbedienungen, elektronische Steuerknöpfe in Kraftfahrzeugen oder winzige Skalen und Bedienknöpfe auf Kaffeemaschinen zeigen, dass in der Technikentwicklung eine starke Vernachlässigung des „menschlichen Faktors“ stattgefunden hat. >>

8 VDI/Institut der Deutschen Wirtschaft Köln: Ingenieurarbeitsmarkt 2009/10. Berufs- und Branchenflexibilität, demografischer Ersatzbedarf und Fachkräftelücke. Studie vom 19. April 2010.

9 Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI): Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 1-2010. Berlin, Februar 2010. Und: McKinsey Deutschland: Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Strategien für Deutschlands Unternehmen. Mai 2011.

Aus den Workshops

- >> Große Technologiekonzerne setzen daher zunehmend auf interdisziplinäres Wissen. Sie engagieren Anthropologinnen, Teams von Soziologinnen, Verhaltenspsychologen, Industrie- und Interaktions-Designerinnen, um Menschen und ihre Verbindung zu Technik und den Informationstechnologien besser zu verstehen. So baute der Elektronikkonzern Intel das Labor für „Interaction and Experience Research“ auf, um herauszufinden, was Technik leisten muss, um leicht verständlich zu sein und Menschen in ihrem täglichen Leben zu unterstützen.¹⁰ „Human Factors Engineers“ befassen sich beispielsweise in der Fraunhofer-Gesellschaft mit der Erforschung der Schnittstellen zu den Menschen, mit der Kundinnen-/Kundenfreundlichkeit von Investitionsgütern (Maschinen) und der Nutzer-/Nutzerinnenfreundlichkeit von Produkten in Unternehmen, im öffentlichen oder privaten Sektor.

Martina Schraudner und ihre Mitautorinnen haben sich in einer Studie der Fraunhofer-Gesellschaft mit der Situation von Frauen im Innovationssystem auseinandergesetzt und verweisen auf eine Vielzahl von Studien, die belegen, dass die heterogene Zusammensetzung von Teams die Leistungsfähigkeit in Bezug auf die innovative Vielfalt und die Qualität der möglichen Lösungen steigert.¹¹ Sie liefern damit einen weiteren Beleg für die Notwendigkeit, Frauen nicht nur in Kundinnen- oder Kundenreferenzgruppen einzubeziehen, sondern sie auch personell in den Forschungs- und Entwicklungsteams abzubauen. Neben den Unternehmen und der Politik muss die Hochschulausbildung in den

Ingenieurwissenschaften und der Informatik auf diese Veränderungen reagieren und – in denkbar knapper Zeit – junge Leute ausbilden, die es nach ihrem Abschluss schaffen, den aktuellen Entwicklungen in technischen Unternehmen nicht nur zu folgen, sondern sie selbst zu erweitern und zu optimieren.

Was ist zu tun?

Die Studie „Gesucht: Weiblich, motiviert, technikbegeistert. Ein Leitfaden für Studentinnen, Hochschulen und Unternehmen“, die das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit für das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter durchgeführt hat, zeigt die Erfordernis für eine konsequente Kooperation in der Region mit einer Vernetzung von Praxis und Theorie, von Schülerinnen/Studentinnen, Hochschulen/Ingenieur fakultäten und Unternehmen.

Erstens: Es fehlt ein Übergangsmanagement für Frauen von der Schule zum Studium.

In dieses Übergangsmanagement müssen Schulen, Hochschulen und Unternehmen eingebunden sein.

Denn: Wie wir aus Studien zur Berufs- und Studienorientierung wissen, muss es für mathematikinteressierte und MINT-affine Schülerinnen beziehungsweise Schulabsolventinnen die Chance geben, Selbstwirksamkeitserfahrungen in technischen Berufen

10 Lemm, Karsten: Intel-Forscherin Genevieve Bell. Menschen beobachten für bessere Technik. 30. Juli 2010, San Francisco. Im Internet unter <http://www.stern.de/digital/computer/intel-forscherin-genevieve-bell-menschen-beobachten-fuer-bessere-technik-1588669.html>. Zugriff am 08.08.2011.

11 Bühner, Susanne; Hufnagl, Miriam; Schraudner, Martina (2009): Frauen im Innovationssystem. Im Team zum Erfolg. Stuttgart.

zu erleben und ein fachliches Selbstkonzept in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und im Berufsfeld Unternehmen zu entwickeln.

Praxisbeispiel: Das MINT-Technikum der Hochschule Osnabrück

Das MINT-Technikum ist ein erfolgreiches neues Konzept für die Nachwuchsgewinnung in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen.¹² Es läuft in einem zweiten Durchgang an der Hochschule Osnabrück und wird auf Initiative der Ministerin für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen, Professorin Dr. Johanna Wanka, ab dem Jahr 2012 niedersachsenweit angeboten. Es richtet sich an junge Frauen, die das Abitur an einem allgemeinbildenden Gymnasium oder einem Fachgymnasium absolviert haben.

Das MINT-Technikum soll:

- Selbstbewusstsein in Technik und Studium vermitteln („ich kann das“)
- Selbstwirksamkeitserfahrung ermöglichen (Praxiserfahrung zum Ingenieurinnenberuf)
- Technik erleben, Studium erleben möglich machen
- helfen, frühzeitig Netzwerke aufzubauen (mit anderen Technikantinnen, zu Studentinnen, Ingenieurinnen)

Das MINT-Technikum steht allen interessierten Abiturientinnen offen, die in der Studienentscheidung noch unentschlossen sind und prüfen möchten, ob ein technisches

oder naturwissenschaftliches Studium das Richtige für sie ist. Sie sollten Interesse an Mathematik haben und für naturwissenschaftliche Themen offen sein. Das spätere Berufsfeld braucht vielfältige Talente, daher sind auch Interessentinnen gefragt, die über die Mathematik hinaus Sprachtalente haben oder sich z. B. für Fächer wie Biologie interessieren.

MINT-Technikum: Essentials

- sechs Monate durch Unternehmen finanziertes Betriebspraktikum nach Schulabschluss, Projektarbeit, Praktikumsvergütung
- ein Tag pro Woche Lehrveranstaltungen an der Hochschule, Laborführungen, Gespräche mit Studentinnen, Ingenieurinnen, Netzwerkerinnen
- zum Abschluss Projektpräsentationen mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen, Schulleitungen, Eltern, Dekaninnen und Dekanen, Zertifikat von Unternehmen und Hochschule

In dem sechsmonatigen betrieblichen Praktikum haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, die beruflichen Anforderungen und den Berufsalltag von Ingenieurinnen, Informatikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen kennenzulernen. Sie erhalten eine Praktikumsvergütung. Parallel dazu bietet die Hochschule in dieser Zeit einmal wöchentlich die Gelegenheit zur Teilnahme an der Studieneinführung für Erstsemester und einer ausgewählten Lehrveranstaltung, zu Gesprächen mit Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und zu weiteren Studiengangs- und Laborbesichtigungen. >>

12 Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Gesucht: Weiblich, motiviert, technikbegeistert. Ein Leitfaden für Studentinnen, Hochschulen und Unternehmen. Düsseldorf 2011.

Aus den Workshops

>> Die Ergebnisse zeigen, dass junge qualifizierte Frauen für technische Studiengänge gewonnen werden können, die sehr vielfältige Interessen haben – sowohl mathematisch-technisch interessierte als auch in der Studienentscheidung ganz offene Schulabsolventinnen. Die erste Technikumsgruppe von sieben Technikantinnen hat sich komplett für ein Technikstudium entschieden – zum Teil an der Hochschule Osnabrück, zum Teil an anderen Hochschulen. Das Engagement von Unternehmen und Hochschule sowie die Dauer von sechs Monaten waren wichtige Erfolgsvoraussetzungen für dieses Ergebnis. Im zweiten Turnus sind neun Technikantinnen in neun Unternehmen der Region gestartet.

Praxisbeispiel Wahlpflichtkurs MINT

In Kooperation von Organisationen der Stadt Osnabrück wurde ein Arbeitskreis MINT gegründet, um Schülerinnen frühzeitig für Ausbildungsberufe und mögliche Studiengänge in MINT zu begeistern. Neben der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik der Hochschule Osnabrück engagieren sich die Agentur für Arbeit, das Bildungsbüro, die Gleichstellungsbüros der Stadt und der Hochschule, die Handwerkskammer, die Koordinierungsstelle „Frau und Betrieb“, Unternehmen der Region und die Wittekind Realschule.

Gemeinsam mit einer Lehrkraft und unterstützt durch die Schulleitung wurde zu Beginn des Jahres 2011 ein Wahlpflichtkurs MINT (WPK-MINT) für Schülerinnen der 9. und 10. Klassen der Realschule konzipiert, der über ein Schuljahr läuft und Elemente enthält, zu denen die Partnerinnen und Partner je nach Kompetenz und Möglichkeiten beitragen (beispielsweise ein Technik-

parcours, Laborführerschein, Schweißkurs, Gender-Aspekte in der Berufsorientierung). Der WPK-MINT läuft wöchentlich nachmittags für jeweils zwei Stunden, es findet eine Prüfung pro Halbjahr statt. Er konnte von den Schülerinnen alternativ zu anderen Wahlpflicht-Kursen gewählt werden (das Angebot konnte nur von Schülerinnen gewählt werden). Durch eine auf die Zielgruppe abgestimmte Präsentation unter Einbeziehung eines weiblichen studentischen Rollenvorbildes war eine hohe Attraktivität des Angebots gewährleistet. An dem ersten WPK-MINT nehmen 25 Schülerinnen teil. Der Arbeitskreis MINT erstellt nach Abschluss des ersten Kurses im Sommer 2012 eine ausführliche Dokumentation.

Zweitens: Die Curricula des Grundstudiums ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge müssen sich mit den heterogenen Eingangsvoraussetzungen der Studierenden auseinandersetzen und diese einbeziehen. Gender- und Diversity-Aspekte müssen selbstverständlicher Bestandteil der Grundlagenfächer und der technischen Fächer werden.

Welche Studierendenklientel – weiblich oder männlich – mit welchen Vorbildungen, aus welchen Ländern und mit welchen familiären Verpflichtungen nimmt das Studium eines Ingenieurstudiengangs auf? Wie bewältigen sie die Studienanforderungen der Folgesemester?

Das Wissen um die Klientel (auch um die Klientel, die nicht kommt) gehört als selbstverständlicher Informationsinput an den Semesterstart für Studiengangsleitungen und Lehrende. Nur so können die folgenden Anforderungen des Wissenschaftsrats an die Gestaltung von Studienangeboten an den

Fachhochschulen in die Lehrorganisation, -inhalte und -methoden umgesetzt werden:

„Es gehört zu den zentralen Aufgaben unseres Hochschulsystems, Personen mit vielfältigen sozialen und kulturellen Hintergründen ein Hochschulstudium zu ermöglichen und für sie passende Studienangebote bereitzustellen. (...)“¹³

„Die vielfältigen Bedarfe und Ansprüche sowie die Vielfalt und Heterogenität der Studierendenschaft sollten sich (...) in der Gestaltung der Studienangebote ausdrücken, in denen unterschiedliche Vorkenntnisse, kulturelle Prägungen und persönliche Neigungen berücksichtigt werden.“¹⁴

Für die Studierenden gehören Professionsaspekte für Frauen und Männer (die Geschichte der Ingenieurprofession, aktuelle Entwicklungen), die Technikentwicklung in anderen Kulturen oder unter demografischen Aspekten und die Auseinandersetzung mit Ingenieurgehältern für Frauen und Männer zum wichtigen Bestandteil des Lehrangebots im Ingenieurstudium und tragen zu ihrer Vorbereitung auf zukünftige berufliche Anforderungen bei. Gender- und Diversity-Wissen sollte daher ergänzend unter klarem fachlichem Bezug auf die Technikwissenschaften konsequenter Bestandteil der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte werden. In Theorie und Praxis muss sich die Lehre auch an den Interessen einer Klientel orientieren, die andere Sozialisationserfahrungen in das Studium hineinbringt, seien sie durch ihr Geschlecht bedingt und/oder durch andere kulturelle Erfahrungen,

unterschiedliche Familienpflichten und/oder andere körperliche Voraussetzungen. Dies ermöglicht den Lehrenden eine größere Bandbreite in Methoden und Inhalten und den Studierenden verbesserte Anknüpfungsmöglichkeiten je nach ihren Vorkenntnissen und Neigungen. Der globale Wettbewerb und die absehbaren demografischen Veränderungen erfordern mehr Zuwendung zu den Anforderungen unterschiedlicher Kundinnen- und Kundengruppen an technische Produkte und Dienstleistungen.

In den technischen Fachbereichen ermöglichen Gender- und Diversity-Professuren eine kooperative und interdisziplinäre Entwicklung von neuen Studienelementen in den Ingenieurfächern, die sich vermehrt an Nutzenaspekten und der Wertschätzung unterschiedlicher Kundengruppen orientieren. Sie können Beiträge zu den Studieninhalten oder -methoden bieten, die breitere Interessen von Studierenden ansprechen und damit einer neuen Klientel Anknüpfungspunkte bieten. Solche Professuren müssen sich in die Hochschul- beziehungsweise Fakultätsstrukturen einbinden, um wirksam werden zu können. Die Hochschule Osnabrück hat hierzu neue Entwicklungsfelder definiert, die durch Innovationszentren unterstützt werden. Mit der Einrichtung des Innovationszentrums Gender, Diversity, Interkulturalität erhalten die Mitglieder der Hochschule die Möglichkeit, sich in diesen Feldern zu engagieren und ihre Lehre beziehungsweise ihre Aufgaben zu optimieren. ■

13 MINT-Technikum, Flyer der Hochschule Osnabrück. Im Internet unter: <http://www.ecs.hs-osnabrueck.de/fileadmin/users/566/upload/technikumweb.pdf>. Zugriff am 10.11.2011.

14 Wissenschaftsrat (2010): Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem.

Aus den Workshops

Impulsreferat

Prof'in Dr. Kira Kastell, FH Frankfurt

Innen- und Außensichten – Zur Divergenz ingenieurwissenschaftlicher Fachkulturen



Abstract: Die Ingenieurwissenschaften werden von außen oft als Einheit wahrgenommen, sind in der Innenansicht jedoch auch bezüglich ihrer

Fachkulturen durchaus unterschiedlich. Daraus ergeben sich oft auch Missverständnisse oder Fehlinterpretationen, wenn Innen- und Außensicht vermischt werden. Die Divergenz der einzelnen ingenieurwissenschaftlichen Fachkulturen kann aber auch einen Weg zeigen, wie einzelne Aspekte umgesetzt werden können. Hier bietet die Vielfalt die Möglichkeit, jeweils gute Beispiele innerhalb einer Ingenieurwissenschaft auf andere zu übertragen. Ausgehend davon können auch Punkte identifiziert werden, in denen alle Ingenieurwissenschaften Veränderungsbedarf erkennen lassen.

Die Ingenieurwissenschaften als solche können als Gesamtheit aller Studienrichtungen aufgefasst werden, die im Abschluss die Bezeichnung Ingenieur oder Ingenieurin tragen. Aber auch hier herrscht schon Uneinigkeit, z. B. über die Zuordnung der Informatik.¹⁵ Geht man von dem Begriff MINT aus: Mathematik – Informatik – Naturwissenschaft – Technik, steht die Informatik als selbstständiges Gebiet. Hier würden die Ingenieurwissenschaften dem Begriff Technik zugeordnet. Eine abschließende

Gruppierung wird zudem dadurch erschwert, dass heutige Studiengänge sehr diversifizierte Titel und Inhalte verkörpern. Aus Gründen der Praktikabilität sollen hier daher stellvertretend die klassischen Fachrichtungen als Oberbegriffe für ihre individuell zugeschnittenen Ausformungen betrachtet werden.

Schon in der Ausformung und besonders der Namensgebung der Studiengänge spiegelt sich eine Zuschreibung der Fachkultur wider. Technische Fächer, deren Namen das Wort Technik nicht beinhalten, sondern die eher anwendungsbezogen betitelt werden, erreichen auch Studieninteressierte, die keinen reinen Technikstudiengang in Erwägung gezogen haben. Dies ist auch dann der Fall, wenn das Studienprogramm einen großen Anteil technischer Fächer enthält.

Dies ist eine Möglichkeit, ingenieurwissenschaftlich geprägte Fächer ins Blickfeld neuer Zielgruppen – insbesondere auch Frauen – zu rücken. Dabei müssen jedoch die namensgebenden Fächer prominent im Curriculum vertreten sein.

Ferner kann beobachtet werden, dass generell Fächer dann eher gewählt werden, wenn ihre Inhalte sich auf Schulfächer abbilden lassen (Chemie, Physik statt Elektrotechnik, Verfahrenstechnik). Dies gilt für Männer und für Frauen. Die Schulfächer wiegen Studieninteressierte in der z. T. trügerischen Vorstellung, sie wüssten schon sehr gut, was in diesem Studium auf sie zukommt. Das tatsächliche Wissen ist jedoch ähnlich ungenau

15 Schinzel, Britta: Deutungen der Informatik als Ingenieurwissenschaft (2001). In: Brosda, C. et al. IKÖ (Hrsg.): Zeitschrift für Kommunikationsökologie, 3/2001; S. 27–41.

bezogen auf die realen Studienanforderungen wie in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern.

Der Anteil von Frauen in den einzelnen Ingenieurwissenschaften sowohl an der Hochschule unter den Studierenden, Lehrenden als auch in den Berufsfeldern außerhalb der Hochschule unterscheidet sich jedoch auch bei Betrachtung der „klassischen“ Ingenieurwissenschaften deutlich. Betrachten wir z. B. die ingenieurwissenschaftlichen Kernfächer Maschinenbau und Elektrotechnik: Während der Frauenanteil im Maschinenbau inzwischen knapp 20 Prozent erreicht, ist er in der Elektrotechnik mit knapp unter 10 Prozent noch im einstelligen Prozentbereich. Auch bei den Professorinnen ist der Anteil im Maschinenbau ca. doppelt so groß wie in der Elektrotechnik, in beiden Fächern jedoch weit unter 10 Prozent.¹⁶

In der Außensicht wird beiden oft eine ähnliche Fachkultur vor allem in Bezug auf Gender-Aspekte unterstellt. Eine größere Frauenfreundlichkeit, wie sie aufgrund der Studentinnenanteile zutage tritt, wird dabei daran festgemacht, dass die Anwendung im Maschinenbau oft greifbarer und durch konstruktive und Designelemente auch näher ans Ästhetische gerückt ist.

In der Innensicht gibt es viele Berührungspunkte nicht nur in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Grundlagen, sondern auch in Bereichen wie elektro-mechanische Konstruktion und Antriebstechnik. Viele Produkte benötigen Fachleute beider Richtungen zur Herstellung eines marktfähigen Produktes.

In vielen Gesprächen, die ich im Rahmen meiner Tätigkeit als Professorin in der Studienberatung und in Mentoringprogrammen geführt habe, nicht nur in der Elektrotechnik, hat sich die Innensicht der Studentinnen deutlich unterschiedlich zur Außensicht dargestellt. Während der Großteil der Studentinnen der Elektrotechnik das durchweg positive Klima herausstellt, scheinen im Maschinenbau zum Teil noch sehr traditionelle Ansichten vertreten zu sein. Dies mag auch daran liegen, dass ein Großteil der hier betrachteten Studentinnen im Maschinenbau in Studiengängen studiert hat, die den Generationenwechsel noch nicht vollzogen hatten und daher ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Lehrenden in den letzten Berufsjahren stand, während dieser Generationenwechsel in den betrachteten elektrotechnischen Studiengängen schon vollzogen war und daher viele Lehrende am Beginn oder in der Mitte ihrer Berufsjahre standen.

Allgemein konnte ich jedoch beobachten, dass Fächer mit einem höheren Frauenanteil oft größere Schwierigkeiten im Bereich der Gendersensibilität vorweisen als diejenigen, die aufgrund der äußerst geringen Frauenanteile einen noch deutlicheren Nachholbedarf sehen. Diese Strukturen verfestigen sich mit zunehmendem Qualifikationsgrad, so dass Graduierte oft stärkere Genderbarrieren erfahren als Studierende.

In allen Ingenieurwissenschaften werden Genderthemen zunehmend ins Blickfeld gerückt. Dies spiegelt sich in vielen neuen Curricula wider, die oft verstärkt Anwendungsaspekte und konkrete gesellschaftliche Fragestellungen aufgreifen und gezielt in

>>

16 Datentabellen Studienanfängerinnen und Studienanfänger des Kompetenzzentrums Technik Diversity Chancengleichheit.

Aus den Workshops

>> Modulen thematisieren. Dieser direkte Bezug zum Menschen und die stärkere Ausrichtung aller Module auf die Verankerung des Erlernten in der Alltagswelt der Studierenden sind allen Studiengängen gemeinsam. Im alltäglichen Umgang zeigt sich jedoch die traditionelle Zuschreibung der Ingenieurwissenschaften in ein männliches Umfeld, da oft auch dort die männliche Form verwendet wird, wo sie nicht im hergebrachten Sprachgebrauch den Oberbegriff bildet. Alltagsbeispiele werden mündlich immer noch oft mit rein männlichen Bezeichnungen („die Jungs“) versehen. Dies geschieht oft unbewusst und kann nur verankert werden, wenn die Betroffenen auf die Beispielgebung angesprochen werden. Durch die stärkere Repräsentanz von Studentinnen werden diese auch im Gedächtnis der Lehrenden verankert und auf diesem Wege auch Einzug in den Sprachgebrauch halten. Eine stärkere Berücksichtigung von

Gender-Aspekten in der Lehre bietet sich in den unterschiedlichen ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen unterschiedlich stark an. Je greifbarer das Themengebiet ist, desto eher können Beispiele gezielt weibliche und männliche Vorstellungen einbinden. Dies fällt in Studiengängen mit konstruktiven oder Designelementen leichter (z. B. Mensch-Maschine-Schnittstelle). Vielleicht liegt es auch daran, dass die klassische Elektrotechnik, die die äußere Formgebung nur am Rand streift, weniger Ansatzpunkte bietet.

Abschließend ist zu sagen, dass es die Ingenieurwissenschaften, aber eben nicht die Ingenieurwissenschaft gibt. Ein wichtiges Instrument zur Steigerung der Gendersensibilität und für neue Ansätze, diese umzusetzen, bilden Befragungen von Studierenden, um die Innensicht der direkt Betroffenen nutzen zu können und die Wirkung schon erprobter Ansätze zu stärken. ■



Workshop 4: Fachkulturen und Geschlecht in den Ingenieurwissenschaften

Handlungsempfehlungen aus dem Workshop „Fachkulturelle Differenzierungen in den Ingenieurwissenschaften“

1. Übergangmanagement Schule-Hochschule; Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge sollten im Schulabschluss von Schulen, Hochschulen und Unternehmen für Mädchen und Jungen praxisnah und erfahrbar werden.

Adresse: Landesregierung/Hochschulen/Schulen/Unternehmen/Verbände

2. Monoedukative Elemente in den Studiengängen; Monoedukative Lehrangebote oder Studiengänge für Männer und Frauen erschließen neue Zielgruppen.

Adresse: Hochschulen/Fakultäten

3. Einbeziehung von Gender- und Diversity-Perspektiven in die Curricula der Technikwissenschaften; Anwendungsbezug, Interdisziplinarität und gesellschaftlicher Bezug fördern Kompetenzen der Studierenden, die über die jeweiligen Fachkompetenzen hinausgehen.

Adresse: Hochschulen/Fakultäten/Landesregierung

4. Gestaltung von Studiengängen: Über mehr anwendungsbezogene und interdisziplinäre Anteile in der Gestaltung von Studiengängen können mehr diverse Studierende (darunter auch mehr Frauen) gewonnen werden. Bild der Technik und verwendete Sprache sollten diverse Gruppen ansprechen.

Adresse: Hochschulen/Fakultäten

5. Entwicklung von Gender- und Diversity-Modulen für die verschiedenen Fächer; Ausarbeitung einzelner Module durch Lehrende mit Gender-Expertise und Integration in die Curricula.

Adresse: Hochschulen/Fakultäten

Aus den Workshops

Workshop 5

Wie lassen sich Gender-Aspekte in Forschung und Lehre verankern?

Ziel des Workshops ist es, Perspektiven für die Frauen- und Geschlechterforschung und für die Integration von Gender-Aspekten zu entwickeln. Neben der institutionellen Verankerung von Gender-Professuren und Gender Studies stehen zentrale Forschungsfragen sowie die Implementierung von Gender in Lehre und Forschung im Mittelpunkt.



Moderation (linkes Bild):
Prof. Dr. Gregor Schuhen, Universität Siegen
Handlungsempfehlungen (rechtes Bild):
Dr. Birgitta Wrede, Universität Bielefeld

Impulsreferat

Prof'in Dr. Sigrid Metz-Göckel,
TU Dortmund

Institutionalisierung, Normalisierung und Marginalisierung der Geschlechterforschung



Abstract: Institutionalisierung, Normalisierung und Marginalisierung kennzeichnen den Prozess der Integration von Gender-

Aspekten in Forschung und Lehre. Dieser Prozess steht in Zusammenhang mit der Implementation des Gender Mainstreamings, einer Ressourcenverteilung und kollegialen Kommunikation und Konsensbildung. Die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung in den letzten Jahrzehnten ist eine Erfolgsgeschichte. Die Anzahl der Genderprofessuren ist bundesweit zwischen 1998 und 2008 um 55

Prozent von 95 auf 147 gestiegen, bei einem Anteil von 0,4 Prozent der Professuren, während diese im gleichen Zeitraum nur um 2,4 Prozent ausgebaut wurden. Dieser ‚Normalisierungsprozess‘ fällt im Blick auf die regionale Verteilung sehr unterschiedlich aus. NRW ist Spitzenreiter, gefolgt von Berlin und mit großem Abstand Hamburg, Hessen und Niedersachsen. Vor Ort sieht diese Erfolgsgeschichte sehr unterschiedlich aus. Das Spektrum reicht vom integrativen Gendering (Leuphana Universität in Lüneburg) bis zur Marginalisierung als vereinzelte Professur. Vermehrt wurden im Rahmen des Bologna-Prozesses Gender-Studies-Studiengänge und Gender-Module eingerichtet. Inzwischen hat sich 2010 eine Fachgesellschaft Gender Studies gegründet und wissenschaftspolitisch ein neues Revier abgesteckt. Forschung und Lehre haben sich somit sowohl in der Theorie- und

Konzeptbildung als auch in den politischen Integrationsstrategien ausdifferenziert. Diskutiert werden Zusammenhänge zwischen der Professionalisierung der Geschlechterforschung mit ihrer wissenschaftlichen Ausrichtung und der Entpolitisierung bei der Durchsetzung struktureller Veränderungen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die Abhängigkeit von weiteren strukturellen Veränderungen in der Nachwuchsförderung, der geschlechtlichen Arbeitsteilung im Privaten und der Segmentierung des Arbeitsmarktes wird aufgezeigt.

Acht Thesen als Impuls

1. These

Die Institutionalisierung der Frauen-/Geschlechterforschung ist eine Erfolgsgeschichte, aber ihre Reichweite ist noch zu gering. Mit 147 Professuren bundesweit und dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist wissenschaftspolitisch eine Erfolgsgeschichte verbunden, die bisherige Reichweite ist aber noch unbefriedigend. Die regionale Verteilung der Professuren ist sehr unterschiedlich. NRW ist Spitzenreiter, gefolgt von Berlin und mit großem Abstand Hamburg, Hessen und Niedersachsen. Zwar befindet sich die Genderforschung nicht mehr in der wissenschaftlichen Schmutzedecke, aber um ihre Anerkennung als Spitzenforschung muss sie noch ringen (s. das Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung ist auf gutem Weg dahin; Becker/Kortendiek 4. Aufl. in Vorbereitung).

2. These

Die Bemühungen, die Geschlechterperspektive in Forschung und Lehre zu verankern, begleiten mehrfache Widersprüche.

- Wissenschaftliches Genderwissen ist für die Selbstaufklärung der Hochschulen und als professionelles Wissen für viele Berufe, insbesondere auch in der Lehrer/innenbildung, zwar unabdingbar. Aber das wissenschaftliche Geschlechterwissen irritiert das vorherrschende alltagsweltliche Geschlechterwissen >>



Aus den Workshops

- >> und ist daher nicht per se willkommen.
- Die Berichte der Hochschulen an die DFG zeigen zudem: Geschlechtergerechtigkeit wird meist mit Frauenförderung assoziiert, nicht mit der Verallgemeinerung des Genderwissens, das eine Basis für die Geschlechtergerechtigkeit liefert.
 - Die Gender-Studies-Studiengänge und Gender-Module sowie die Fachgesellschaft Gender Studies haben wissenschaftspolitisch ein eigenes Revier abgesteckt, sind aber auch mit Delegationen und neuen Grenzziehungen verbunden.



3. These

Die Chancen der Studierenden, sich mit Geschlechterfragen und generell mit der Geschlechterperspektive wissenschaftsbezogen auseinanderzusetzen, sind in den Studiengängen sehr unterschiedlich. Die

Institutionalisierungsformen des Genderwissens reichen vom integrativen Gendering (z. B. an der Leuphana Universität in Lüneburg) bis zur Marginalisierung als vereinzelte Professur.

4. These

Eine weitere Verankerung von Geschlechterwissen ist notwendig. Da sich die Geschlechterverhältnisse teils deutlich geändert haben, aber teils weiterhin recht starr geblieben sind, ist das differenzierende wissenschaftliche Genderwissen mehr denn je erforderlich, vor allem seine weitere Implementierung in die Hochschulausbildung der nächsten Generationen. Die dafür zuständigen Genderprofessuren brauchen für die Ausweitung ihrer Reichweite eine angemessene institutionelle Einbettung und Ausstattung. Hier bieten sich Haushaltsmittel (über Zielvereinbarungen), aber auch Drittmittel an. Diese sollten über entsprechende Maßnahmen wie die früheren Hochschulwissenschaftsprogramme (HWP) verfügbar gemacht werden.

5. These

Die Implementierung von Genderwissen erfolgt als Vielfalt in der Einheit. Die Generierung von Genderwissen ist bisher auf dezentraler und zentraler Ebene institutionalisiert, d. h. fachbezogen in den Fakultäten (z. B. in den Literatur-, Erziehungs-, Ingenieurwissenschaften u. a. m.) und vereinzelt zentral und dann meist interdisziplinär komponiert, z. B. die IFF¹ in Bielefeld.

1 Das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Bielefeld.

Dies ist kein Widerspruch (Ausschließungsgrund), denn die Geschlechterforschung braucht als kritische Reflexionsinstanz eine gewisse Distanz/Unabhängigkeit zu den fachbezogenen Perspektiven. Als kritisches Potenzial ist die Geschlechterforschung sowohl für die Wissenschaftsentwicklung als auch gesellschaftspolitisch unverzichtbar. Für die Verankerung des Genderwissens in Forschung und Lehre reicht allein die Unterstützung durch die Leitungsebene hochschul- und wissenschaftspolitisch nicht aus. Die Akzeptanz der Genderforschung in den Fakultäten und im Kolleginnen- und Kollegen-Kreis ist für die Verankerung in den Studienordnungen beziehungsweise Modulen sehr wichtig und stark von den Interessen und Personalkonstellationen vor Ort abhängig. Daher wäre auch eine Weiterbildung der Lehrenden zu Genderwissen institutionell zu fördern.

6. These

Die Implementierung des Genderwissens ist eine finanzielle und personelle Ressourcen-Frage, daher eine politische Frage. Mit der institutionellen Verankerung des Geschlechterwissens, d. h. einer von den initiiierenden Personen unabhängigen Verstetigung, sind Umverteilungen zwischen den Geschlechtern und Wissens-Revieren verbunden. Daher ist eine Meta-Ebene zu suchen, die divergierende Interessen verbindet. Dies könnte die Klärung der Frage sein, was die Genderforschung zur Profilbildung der einzelnen Universität beiträgt, und sollte je vor Ort kommunikativ entschieden werden. Überhaupt ist die Institutionalisierung von Kommunikationsanlässen über die etablierten Zirkel hinaus ein entscheidendes desiderat.

7. These

Die Professionalisierung der Geschlechterforschung als Karriereoption macht einen Ausbau der Nachwuchsförderung erforderlich, insbesondere für den weiblichen Nachwuchs, ohne dessen strategische Förderung eine Erhöhung des Professorinnenanteils nicht zu erreichen ist. Strukturelle Veränderungen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bedürfen einer veränderten Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Privaten und einer Ent-Segmentierung des Arbeitsmarktes. Hierfür hat die Genderforschung zentrale Erkenntnisse beizutragen.

8. These

Öffentliche Gesten der Anerkennung sind auszubauen, um die kulturelle Resistenz gegenüber dem kritischen Geschlechterwissen zu mildern. ■

Literatur

Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hg.) (2010): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS Verlag: Wiesbaden

Ulla Bock/Daniela Heitzmann/Inken Lind (2011): Genderforschung – zwischen disziplinärer Marginalisierung und institutioneller Etablierung. Zum aktuellen Stand des Institutionalisierungsprozesses von Genderprofessuren an deutschsprachigen Hochschulen. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 3. Jg. H. 2, S. 98–113

Aus den Workshops

Impulsreferat

Prof'in Dr. Irmtraud Fischer,
Universität Graz

Chancen und Probleme von institutionalisierten Gender-Studiengängen



Abstract: Gender-Lehre wird heute an fast allen europäischen tertiären Bildungseinrichtungen angeboten. Häufig handelt es sich um

schlecht bezahlte Lehraufträge, in vielen Fällen wird von Genderforscherinnen anderer Denominationen erwartet, dass sie Genderlehre „nebenbei mitmachen“; einzelne Bundesländer wie NRW haben allerdings bereits vor mehr als einem Jahrzehnt Gender-Lehrstühle eingerichtet und entsprechend ausgestattet, auch wenn damit nicht notwendigerweise Gender-Studiengänge errichtet wurden. Welche Chancen bieten eigene Gender-Studiengänge und welche Risiken gehen damit einher?

Ausgewiesene gender-credit-points können z. B. die employability erhöhen, Joint Degrees bieten die Möglichkeit internationaler Studienabschlüsse; allerdings zeigt sich häufig das Phänomen, dass damit „integrierte Genderlehre“ an herkömmlichen Lehrstühlen rückläufig ist. An der Universität Graz besteht seit den 1980er Jahren eine Gruppe interdisziplinärer Genderforscherinnen, die vorerst Schwerpunktlehre anbot, sodann durch die Errichtung der Aigner-Rollett-Professur ergänzt, die in jedem Semester einer anderen Fakultät zugewiesen wird.

Zehn Jahre später wurden ein Gender-MA und ein Joint Degree mit der Universität Bochum errichtet. Vor zwei Jahren wurde

ein Doktoratsprogramm für Genderstudies gegründet, das der Devise „gemeinsam forschen in getrennten Studiengängen“ folgt und sich zu einem großen Erfolg entwickelt (über 30 Studierende, mehr als ein Dutzend Lehrende).

Genderforschung ist auch in universitären Forschungsschwerpunkten verankert (Heterogenität und Kohäsion). Die Problematik expliziter feministischer Forschung in Projektanträgen ist fächerspezifisch differenziert zu sehen; in vielen Wissenschaftszweigen führt jedoch Genderforschung noch immer eine Nischenexistenz und manche Kollegen finden es auch heute noch très chic, Publikationen mit Genderrelevanz nicht zu kennen.

An der Universität Graz gibt es seit mehr als 25 Jahren interdisziplinär koordinierte Frauen- und Geschlechterforschung und -studien. Im Folgenden werden die Angebote kurz benannt:

Studienangebote

- MA Interdisziplinäre Geschlechterstudien (regional)
- Joint Degree Genderstudies (mit der Ruhr-Universität Bochum)
- Doktoratsprogramm Interdisziplinäre Geschlechterstudien
- Internationales theologisches und religionswissenschaftliches Dissertations- und Habilforum
- Lehrschwerpunkt Gendergeschichte
- Verankerung von Genderstudies im Basismodul

Infra- und Lehrstruktur

- Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen und Geschlechterforschung
- Professur Soziologie der Geschlechterverhältnisse (Wetterer)
- Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung
- Zuständigkeit für Koordinierungsstelle und Frauenfragen im Rektorat

Forschungsschwerpunkt und Großprojekte

- FSP Heterogenität und Kohäsion
- Großprojekte wie „Die Bibel und die Frauen“ (<http://www.bibleandwomen.org>)
- Zahlreiche Drittmittelprojekte

Die so genannte „Projektgruppe Grazer interdisziplinäre Frauenforschung“, die Mitte der 1980er Jahre gegründet wurde und Mitglieder aus allen Fakultäten vereinigte, begann mit gemeinsamen Ringvorlesungen, die später auch publiziert wurden.¹ Bald wurden Studienmöglichkeiten (damals Fächerbündel genannt) für Frauenforschung entwickelt, die durch Lehraufträge direkt vom Senat der Universität finanziert wurden (Zweckwidmung für ca. 30 Std. Lehre im sog. „Frauentopf“).

Aus dieser um die Philosophin Lisl List sich scharenden Forscherinnengruppe rekrutierten sich ab der rechtlichen Einsetzung auch die Mitglieder des „Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen“, womit die feministisch arbeitenden Wissenschaftlerinnen auch universitätspolitisch sichtbar wurden.

Ich selber war Teil dieser feministisch forschenden und politisch aktiven Gruppe, bis ich auf den im Netzwerk Frauenforschung NRW verankerten „Lehrstuhl für Altes Testament und Theologische Frauenforschung“ an die Universität Bonn berufen wurde.

Als ich 2004 den Ruf auf eine Professur ohne Frauenforschungsdenomination nach Graz annahm, wurde der Bonner Lehrstuhl bedauerlicherweise sofort eingezogen, wodurch die Bonner Gründungsarbeiten versandeten. Nach den rechtlichen Umbrüchen im österreichischen Universitätssystem, die studienmäßig größere interdisziplinäre Freiheiten brachten, wurde ich zehn Tage nach Dienstantritt von der damals für Frauenfragen zuständigen Vizerektorin Roberta Maierhofer gebeten, einen Joint Degree in Genderstudies aufzubauen.

Diese Initiative führte schließlich zur Errichtung zweier unterschiedlicher MA-Studien in Frauen- und Geschlechterforschung, dem MA Interdisziplinäre Geschlechterstudien (regional) und dem Joint Degree Genderstudies (mit der Ruhr-Universität Bochum). Während meiner eigenen Vizerektoratszeit 2007–2011 schuf ich zudem die rechtlichen Rahmenbedingungen für interdisziplinäre Doktoratsprogramme und setzte die Initiative für ein „Doktoratsprogramm Interdisziplinäre Geschlechterstudien“, das von Prof. Käthe Sonnleitner, die am Institut für Geschichte einen Lehrschwerpunkt Gendergeschichte initiierte, geleitet wird. Inzwischen gründete ich an meiner eigenen Fakultät ein „Internationales theologisches und religionswissenschaftliches Dissertations- und Habilforum“, das einmal im Semester nach einem call for >>

1 Z. B. Pauritsch, Gertrude u. a., Hg. (1988): Kinder machen. Strategien der Kontrolle weiblicher Fruchtbarkeit, Frauenforschung 6, Wien.

Aus den Workshops

- >> papers in Graz stattfindet. Genderstudien sind aber auch im universitätsweit eingeführten Basismodul, das alle Studierenden als Studieneingangsphase zu absolvieren haben, sowie in vielen regulären Studiengängen als Wahlpflichtfach verankert.

Die Studienangebote werden im Normalfall von Wissenschaftlerinnen aus den Fachgebieten, die genderrelevante Forschung betreiben, und von Lehrbeauftragten von außerhalb der Universität Graz bedient. Sie werden unterstützt durch die Einrichtung der „Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung“, die als Lehrprofessur jeweils rotierend durch die Fakultäten besetzt wird, sowie durch die Professur „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“, die mit Angelika Wetterer prominent besetzt werden konnte. Die nötige Verwaltungsinfrastruktur wird durch die bereits in den 1990er Jahren errichtete

„Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung“ gewährleistet. Damit die Anliegen der Genderstudien und -forschung entsprechend umgesetzt werden, liegt die Zuständigkeit für Koordinierungsstelle und für Frauenfragen seit einem Jahrzehnt direkt im Rektorat.

Die Frauen- und Geschlechterforschung tritt nicht nur durch zahlreiche drittmittelgeförderte Einzelprojekte in Erscheinung, sondern auch durch von Graz aus koordinierte Großprojekte (z. B. „Die Bibel und die Frauen“ <http://www.bibleandwomen.org>). Als im Zuge der letzten Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Ministerium Forschungsschwerpunkte definiert werden mussten, ist es gelungen, auch die Frauen- und Geschlechterforschung in zwei dieser Gruppen, in „Heterogenität und Kohäsion“ und „Kultur- und Deutungsgeschichte Europas“ zu integrieren.



Workshop 5: Wie lassen sich Gender-Aspekte in Forschung und Lehre verankern?

Meine Erfahrungen als Wissenschaftlerin, die sowohl auf einem für Frauenforschung ausgewiesenen Lehrstuhl gelehrt hat als auch auf einer Professur mit klassischer Denomination derzeit Frauen- und Geschlechterforschung betreibt und vier Jahre lang Mitglied des Rektorats war, möchte ich in einigen kurzen Punkten als Handlungsempfehlungen resümieren:

- Frauen- und Geschlechterforschung muss an den Universitäten solange als eigenes Forschungs- und Lehrgebiet eingerichtet werden beziehungsweise erhalten bleiben, bis die gesellschaftlichen Benachteiligungen des weiblichen Geschlechts beseitigt sind (inkl. mind. 40 Prozent Frauen in allen Leitungspositionen).
- Ohne institutionelle Stützung werden Genderforschung und -lehre immer von Einzelpersonen abhängig sein. Gehen diese in Pension oder werden wegberufen, bricht das gesamte System zusammen. Es müssen daher geeignete Maßnahmen getroffen werden, die eine Kontinuität gewährleisten (Widmungen von regulären und Gast-Professuren beziehungsweise Mittelbaustellen; zweckgewidmete Lehrfinanzierung).
- Frauenförderung, aber auch die Förderung von Frauen- und Geschlechterstudien, sind in den ZLVs der Universitäten mit den Ministerien zu verankern.
- Bestrebungen zu Internationalisierung und Inter- beziehungsweise Transdisziplinarität sind durch die Rektorate auch finanziell zu fördern.
- Die Berufungspolitik einer Universität muss auch den Aspekt der Geschlechterforschung mit einbeziehen (Frauen in den Berufungskommissionen!). ■

Aus den Workshops

Handlungsempfehlungen aus dem Workshop „Gender-Aspekte in Forschung und Lehre“

1. Geschlechterforschung zu einem wesentlichen und strukturellen Schwerpunkt der landeseigenen Forschungsförderung machen.

Adresse: Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium

2. Institutionalisierung und Implementierung von Gender-Wissen in Forschung und Lehre benötigt langfristig verfügbare Ressourcen und Strukturen (Stellen und finanzielle Mittel); Zielvereinbarungen als Einflussmöglichkeit des Wissenschaftsministeriums; spezielle Förderprogramme (im Anschluss an HWP).

Adresse: Wissenschaftspolitik/Wissenschaftsministerium

3. Forschungs- und Lehrstandards unter Gender-Aspekten definieren und zum Qualitäts- und Evaluationskriterium machen.

Adresse: Entwicklung und Dissemination durch einen vom Ministerium eingesetzten Beirat

4. Zum Ausbau und zur Verallgemeinerung von Genderwissen in Forschung und Lehre nachprüfbar Genderkompetenz zum Kriterium für Berufungen und entsprechende Weiterbildung zum Kriterium der Vergabe von Kompensationsmitteln machen.

Adresse: Hochschulleitung, Fakultäten/Fachbereiche

5. Geschlechterforschungsangebote sowohl in eigenständigen Bereichen als auch in Fakultäten auf- und ausbauen. Dazu gehören u. a.: Graduiertenprogramme für Geschlechterforschung, spezielle Studienangebote; Forschungszentren.

Adresse: Hochschulleitung, Fakultäten/Fachbereiche



Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen beim Schlusswort aus dem MIWF NRW

Schlusswort aus dem MIWF NRW

Ausblick

Der Gender-Kongress 2011 hatte zum Ziel, gemeinsam mit den teilnehmenden Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und politisch Aktiven, Handlungsempfehlungen für bestimmte vom Gender-Report 2010 identifizierte Felder zu entwickeln. Diese beziehen sich vor allem auf folgende Fragen:

- wie das Verhältnis von Diversity Management zur Gleichstellungsarbeit entwickelt werden soll,
- welchen Einfluss die Landesebenen nehmen sollen,
- was in den Fakultäten/Fachbereichen getan werden soll,
- wie die Ingenieurwissenschaften und die Informatik für Frauen erschlossen werden sollen und
- welchen Platz die Genderforschung bekommen soll.

Nachstehend soll ein erster Ausblick auf mögliche Antworten genommen werden: Der Kongress hat noch einmal aufgezeigt, dass Ansatzpunkte für mögliche Maßnahmen auf allen zentralen Handlungsebenen zu finden sind:

1. Gesetzlicher Rahmen

Bei der derzeit laufenden Novellierung des Hochschulgesetzes und der geplanten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes sollten die Regelungen z. B. zur Gleichstellungsbeauftragten, zu Widerspruch und Widerspruchsverfahren, zu Berufungsverfahren oder zu den Frauenförderplänen in den Blick genommen werden. In diesen Zusammenhang gehört auch die Quotendiskussion. Insgesamt ist zu prüfen, inwieweit der gesetzliche Rahmen optimiert werden, an welcher Stelle aber auch die Umsetzung bestehender Vorgaben verbessert werden kann.

2. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Die Verteilung der Finanzmittel wurde nach wie vor als ein zentrales Instrument zur Steuerung benannt. Die Honorierung von Erfolgen in der Gleichstellung ist nicht nur gesetzlich verpflichtend im LGG vorgesehen, sie hat für die Hochschulen auch hohe Symbolkraft und wirkt sich so gleichstellungsfördernd auf hochschulinterne Prozesse aus. Ab dem kommenden Jahr ist ein neues Verteilungsmodell für die leistungsorientierte >>

- >> Mittelvergabe geplant. In diesem Rahmen sollen zukünftig 10 Prozent des Verteilungsvolumens nach Erfolgen in der Gleichstellung berechnet werden, dies entspricht einem Volumen von ca. 51 Millionen Euro.

3. Zielvereinbarungen

Vielfach wurde der Wunsch geäußert, den Zielvereinbarungen einen verbindlicheren Charakter zu geben. Diesem Petition entspricht bereits die für die gerade in Verhandlung befindliche Zielvereinbarungsrunde vorgesehene Regelung. Diese fokussiert auf konkrete Zielsetzungen bei den Professuren und auf die Frauenförderpläne nach dem LGG. Für letztere sollen die Zielvereinbarungen mit einer Malus-Regelung belegt werden.

4. Landesprogramm

Für das zu entwickelnde „Landesprogramm Chancengleichheit“ (Name des Programms steht noch nicht fest) gab es eine ganze Reihe von Ideen und Empfehlungen, die sich auf die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung, die Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und auf die Ausstattung und Unterstützung der Hochschulgleichstellungsbeauftragten bezogen. Das Programm wird derzeit erarbeitet. Der einhellig gewünschte Sockelbetrag für die Gleichstellungsbeauftragten als Basis für eine planungssichere Arbeit soll als ein Bestandteil des Programms aufgenommen werden.

5. Gleichstellungsforum

Ein Erfolg des Kongresses ist es, dass es gelungen ist, Akteure auf vielen Handlungsebenen ins Gespräch über Gleichstellungsfragen zu bringen. Angeregt wurde nun

eine stärkere Verzahnung und Fortführung dieses Dialoges zwischen Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und dem Ministerium. Bereits seit Langem besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) und dem Ministerium. In diesen Informationsaustausch und in weitere strategische Überlegungen sollten nun die Hochschulleitungen eingebunden werden. Gedacht ist an ein Gleichstellungsforum unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern der Landesrektorenkonferenzen der Universitäten, der Fachhochschulen und der Kunst- und Musikhochschulen sowie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und von Vertreterinnen und Vertretern des Ministeriums.

6. Hochschulebene

Viele der Empfehlungen richten sich aber auch eher an die Hochschulen selbst, wenn es etwa um die Gestaltung der technischen Studiengänge geht (Workshop 4) oder um das Verhältnis von Diversity Management und Gleichstellung. Der Dialog muss also auch in den Hochschulen weiter geführt werden. ■

O-Töne

„**Die hochkarätig eingeleitete Tagung**, zu der ja noch mehr Teilnehmende gekommen wären, wenn sie nicht schon überbucht gewesen wäre, wird sicher der wissenschaftsbezogenen Frauenpolitik in NRW weitere wichtige Impulse geben.“

„Er hatte ein aktuelles und anspruchsvolles Programm, und – definitiv ein Highlight – eine Ministerin, die sich auch schon vor Ort mit den erarbeiteten Vorschlägen auseinandersetzte. **Wahrlich ein Novum!** Ein besonderes Lob somit auch für das gute Zusammenspiel von Kongressorganisation und Auftraggeberinnen (Ministerium).“

„Ich habe interessante Kontakte geknüpft und war **rundum zufrieden**.“

„Ich finde es **sehr wichtig**, dass diese Veranstaltung **sehr wichtig** war.“

„Der Gender-Kongress hat mich **sehr inspiriert**. Das echte Interesse der Ministerin an Fortschritten in der Chancengleichheit an Hochschulen gibt mir **Hoffnung** auf wirksame Instrumente, die tatsächliche Gleichstellung nicht mehr nur vom guten Willen einiger Weniger abhängig zu machen.“

„Aus dem MINT-Workshop habe ich **hilfreiche Anregungen** zur weiteren Akquise von Frauen bekommen und konnte mich auch selber entsprechend einbringen.“

„Mir fehlte eine stärkere Teilnahme von männlichen Personen aus den Hochschulleitungen, um nochmals die **Relevanz der Querschnittsaufgabe Gender** in Hochschulen zu verdeutlichen und den Entscheidungsträgern näher zu bringen.“

„**Ein Highlight** waren die Kurzvorträge sowie die vielen Kontakte, die sich ergeben haben.“

„Ich habe vor allem mitgenommen, dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit nach wie vor **hoch aktuell** ist und weiterhin unseres Engagements bedarf.“

„Beeindruckt hat mich die **Poster-Präsentation** der Kommunikationslotsen.“

„Die Veranstaltung konkretisierte eine **konsequente Gleichstellungspolitik** als Querschnittsaufgabe der jeweiligen Hochschule mit Weiterentwicklungspotenzial.“

„Mir hat der Kongress insgesamt **gut gefallen**.“



Impressionen Gender-Kongress



Impressionen Kurzführung ESPRIT arena



Angaben zu den Personen

Die Akteurinnen und Akteure des Gender-Kongresses

Czymoch, Conny

Vollblutjournalistin mit Erfahrung in allen Medien von Print bis zur TV-Moderation. Beim Informationssender Phoenix ist sie eine der programmprägenden Moderatorinnen bzw. Moderatoren, mit Interviews zu aktuellen politischen und Wirtschaftsthemen in „Phoenix – der Tag“. Neben ihrer TV-Tätigkeit moderiert sie regelmäßig internationale Kongresse und Fachtagungen im In- und Ausland, Preisverleihungen und Diskussionsrunden. Fragen der internationalen Zusammenarbeit, Genderpolitik und Menschenrechtsthemen sind dabei ein wichtiger Schwerpunkt, Klima und Energie sowie Zukunftstechnologien und ITK ein anderer. Darüber hinaus arbeitet Conny Czymoch als Mediencoach für und mit Führungskräften aus Politik und Wirtschaft.

Kontakt: cc@czymoch.de

Fischer, Irmtraud, Prof'in Dr.

ist Vizerektorin für Forschung und Weiterbildung an der Universität Graz sowie Professorin für Altes Testament. 1997–2004 war sie als Professorin für Altes Testament und Theologische Frauenforschung an der Universität Bonn Mitglied des Netzwerkes Frauenforschung NRW. An der Universität Graz hat sie als Curriculakommis-sionsvorsitzende ein reguläres MA-Studium und einen Joint Degree MA (mit der Ruhr-Universität Bochum) für Geschlechterstudien aufgebaut. Auf ihre Initiative geht das Doktoratsprogramm „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ an der Universität Graz (mit über 15 Lehrenden und 30 Dissertandinnen und Dissertanden) zurück, deren stellv. Vorsitzende sie auch ist. Ihr Forschungsprojekt „Die Bibel und die Frauen. Eine kulturgeschichtlich-exegetische Enzyklopädie“ erscheint in 4 Sprachen und 22 Bänden und involviert weltweit an die 300 Forscherinnen und Forscher und ist in zwei universitäre Forschungsschwerpunkte der Universität Graz integriert, in „Kultur- und Deutungsgeschichte Europas“ und „Heterogenität und Kohäsion“.

Kontakt: i.fischer@uni-graz.at

Fitzek, Ingrid, Dipl. Soz.-Wiss.

ist seit 2006 die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen (UDE). In dieser Funktion leitet sie das Gleichstellungs- und das Elternservicebüro der UDE und ist Projektkoordinatorin für die Umsetzung der Ergebnisse des Auditierungsverfahrens „Familiengerechte Hochschule“. Zuvor war sie in unterschiedlichen Funktionen im Hochschul- und Wissenschaftsbereich tätig; so von 1995 bis 1999 als Vorsitzende des Wissenschaftsausschusses des Landtags NRW.

Kontakt: ingrid.fitzek@uni-due.de

Fuhrich-Grubert, Ursula, Dr.

ist seit 2009 die zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität Berlin und zurzeit eine der beiden Sprecherinnen der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen. In der Position der zentralen Frauenbeauftragten wie als promovierte Historikerin (Schwerpunkte: Migrations- sowie Frauen- und Geschlechtergeschichte) war sie zuvor seit Anfang der 1990er Jahre an mehreren Hochschulen des Landes Berlin tätig. In ihrer Funktion als zentrale Frauenbeauftragte sind ihr neben dem Frauenbüro auch das Familienbüro der Humboldt-Universität sowie die Geschäftsstelle des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ organisatorisch unterstellt.

Kontakt: frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Gather, Ursula, Prof'in Dr.

ist Rektorin der Technischen Universität Dortmund und seit 2010 Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz der Universitäten in NRW. Die mit zahlreichen Preisen, darunter dem Alfred-Krupp-Förderpreis, ausgezeichnete Mathematikerin und Statistikerin ist eine erfahrene Wissenschaftsmanagerin. Die DFG berief sie in die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ und die Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi) in ihren Beirat. Im Mai 2011 wurde sie zur Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mit dem Ressort Lehre, Studium und Zulassung gewählt.

Kontakt: rektorin@tu-dortmund.de

Harzer, Regina, Prof'in Dr.

Studium der Germanistik, Philosophie, Soziologie, Sport und Rechtswissenschaft in Frankfurt am Main. 1985/1989 Juristische Staatsexamen. 1989–1998 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am „Institut für Kriminalwissenschaften und Rechtsphilosophie“ der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main, am Lehrstuhl Prof. Dr. Wolfgang Naucke. 1994 Promotion. 1998 Habilitation. Seit 1998 Professur für Strafrecht, Strafprozessrecht und Rechtsphilosophie an der Universität Bielefeld. Seit 2001 Mitglied der Kommission für Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bielefeld. 2002–2008 Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultät für Rechtswissenschaft. Seit 2006 Vorstandsmitglied des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF); seit 2010 Vorstandsmitglied des Instituts für wissenschaftliche Weiterbildung (IWW). Mitwirkung am Studiengang MA Gender Studies. 2008–2010 Dekanin der Fakultät für Rechtswissenschaft. Seit Oktober 2010 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Rechtswissenschaft.

Kontakt: regina.harzer@uni-bielefeld.de

Jansen-Schulz, Bettina, Dr., Dipl.-Päd., Dipl. Soz.-Päd.

Studium der Erziehungs- und Sozialwissenschaften, seit 2004 wissenschaftliche Referentin für Gender-Diversity und Hochschuldidaktik der Leuphana Universität Lüneburg, hier Entwicklung und inhaltliche Implementierung des Konzeptes „Integratives Gendering in Lehre und Hochschuldidaktik“; Entwicklung und Aufbau des Gender-Diversity-Portals gemeinsam mit Studierenden, Mitwirkung bei Entwicklung und Aufbau des hochschuldidaktischen Zertifikatprogramms „Lehren und Lernen in Lüneburg“, Weiterbildungsbeauftragte. Projektmanagement und Forschung national und international innerhalb und außerhalb von Hochschulen zu Geschlechterverhältnissen im Bildungswesen und in Technik, Lehre und Genderberatung an vielen Hochschulen im deutschsprachigen Raum; Expertin in mehreren Projektkommissionen zu Gender und Hochschuldidaktik. Mitglied des Hochschulrates der Fachhochschule Lübeck. Selbstständige Wissenschafts- und Unternehmensberaterin (TransferConsult).

Kontakt: jansen-schulz@leuphana.de

Kastell, Kira, Prof'in Dr.-Ing.

ist Professorin für Übertragungstechnik und Studiengangsleiterin der elektrotechnischen Studiengänge an der Fachhochschule Frankfurt am Main. Sie ist Mitglied im Fachbereichsrat und Senat der Fachhochschule Frankfurt am Main und Vorsitzende der Senatskommission Studium und Lehre.

Kontakt: Kastell@fb2.fh-frankfurt.de

Kirsch-Auwärter, Edit, Dr.

ist seit 2000 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen, seit 2002 im Vorstand der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) und seit 2003 im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) engagiert. Seit 2005 lehrt sie an der Universität Kassel im Internationalen Master-Studiengang Higher Education (Modul: Gender Change Management). Sie ist seit 35 Jahren in der Frauen- und Geschlechterforschung, Frauenpolitik und Gleichstellungsarbeit in Hochschulen, Netzwerken, kommunalen und regionalen Körperschaften, in Gremien auf Landes- und Bundesebene aktiv und hat über weibliche Karriereverläufe in der Wissenschaft, über Gleichstellung in den Steuerungsinstrumenten an Hochschulen und über Organisationsstrukturen im Wissenschaftsbetrieb publiziert.

Kontakt: Edit.Kirsch-Auwaerter@zvw.uni-goettingen.de

Klein, Uta, Prof'in Dr.

ist Professorin für Gender und Diversity-Studies (Soziologie) an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und Leiterin der Gender Research Group. An der CAU führt sie verschiedene Projekte zu Diversity Management und Antidiskriminierung durch. Forschungsschwerpunkte unter anderem: Geschlechterforschung, Diversity und Antidiskriminierung, Gleichstellungspolitik der EU/Geschlechterverhältnisse in europäischen Wohlfahrtsstaaten. Sie ist Mitglied im Fachbeirat des Studienwerks der Heinrich-Böll-Stiftung.

Kontakt: buero@gender.uni-kiel.de, <http://www.gender.uni-kiel.de>

Kleiner, Matthias, Prof. Dr.-Ing.

(DFG/TU Dortmund) ist seit Januar 2007 Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Dem Studienabschluss als Diplom-Ingenieur an der Universität Dortmund folgten 1987 die Promotion und 1991 die Habilitation im Fach Umformtechnik. Nach seiner Tätigkeit als Oberingenieur der Universität hatte er von 1994–1998 den Lehrstuhl für Konstruktion und Fertigung der TU Cottbus inne. 1998 ging Professor Kleiner zurück nach Dortmund auf den Lehrstuhl Umformtechnik und wurde Leiter des neu gegründeten Instituts für Umformtechnik und Leichtbau (IUL). Er war an einer Vielzahl von interdisziplinären, auch internationalen Forschungsprojekten und Forschungsverbänden maßgeblich beteiligt. Matthias Kleiner war Mitglied der Wissenschaftlichen Kommission des Landes Niedersachsen, Mitglied des Senates der DFG, wurde 2005 zum DFG-Vizepräsidenten gewählt und gehörte dem geschäftsführenden Vorstand von acatech an. Er ist Mitglied in verschiedenen Ausschüssen und Akademien, wie der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina und der Academia Europaea.

Kontakt: matthias.kleiner@dfg.de

Kommunikationslotsen

Das Team der Kommunikationslotsen begleitet unter anderem Projekte, Programme, einzelne Meetings und Großgruppenkonferenzen mit Bildern, die live im Prozess entstehen, Orientierung geben und erfolgreiche Kommunikation ermöglichen. Die Graphic Recorder der Kommunikationslotsen verwandeln an Flipchart und Pinnwand Inhalte, Auseinandersetzungen und Stimmungen von Trainings, Meetings und Konferenzen in aussagekräftige Wandbilder und spiegeln damit der Gruppe ihren eigenen Prozess. Den Gender-Kongress begleitende Kommunikationslotsen:

Antons, Karina ist Pädagogin, Erwachsenenbildnerin und Visual Facilitator im Team der Kommunikationslotsen

(assoziierte Partnerin). Referentin für Visualisierungs-Workshops.

Kontakt: karina.antons@kommunikationslotsen.de.

Illigens, Christoph ist Diplom-Designer (FH), Illustrator und Visual Facilitator im Team der Kommunikationslotsen (assoziiertes Partner).

Kontakt: christoph.illigens@kommunikationslotsen.de. <http://www.kommunikationslotsen.de>

Leicht-Scholten, Carmen, Prof'in Dr.

leitet seit Juli 2010 als Gastprofessorin das Fachgebiet „Gender und Diversity Management in den Ingenieurwissenschaften“ am Institut für Softwaretechnik und Theoretische Informatik an der Fakultät IV der TU Berlin. Zur Wahrnehmung der Tätigkeit wurde sie an der RWTH Aachen von ihrer Tätigkeit als Leiterin der Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) beurlaubt. Sie war verantwortlich für die Konzeption der Gender- und Diversity-Strategie der RWTH Aachen im Rahmen des Zukunftskonzeptes Forschung und des Zukunftskonzeptes Lehre und hat dieses hochschulweit umgesetzt. Von 2004 bis 2008 war sie wissenschaftliche Assistentin am Institut für Soziologie der RWTH Aachen. Sie promovierte 1998 an der Universität Hamburg zu Verfassungsrechtsprechung und Gleichberechtigung, nachdem sie 1993 den Magisterabschluss in Politische Wissenschaften an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg zu Frauenförderung und Quote abgeschlossen hatte. Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten ist Mitglied in zahlreichen nationalen und internationalen Beratungsgremien. Sie ist aktuell in den Strategierat Diversity des österreichischen Wissenschaftsministeriums berufen worden und ist Mitglied der „Women in Science and Technology Group (WIST)“ der EU. Des Weiteren ist sie Auswahlkommissionsmitglied der Heinrich-Böll-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschaft und Geschlecht, Gender und Diversity in Higher Education, Gender und Diversity in MINT.

Kontakt: Carmen.Leicht@igad.rwth-aachen.de

Löther, Andrea, Dr.

arbeitet als stellvertretende Leiterin und wissenschaftliche Mitarbeiterin seit 2000 im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Bereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Zuvor war sie von 1997 bis 2000 Frauenbeauftragte der Universität Bielefeld. Ihre Schwerpunkte im CEWS sind: Begleitung und Monitoring von hochschulpolitischen Entwicklungen, Monitoring und Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen, Statistische Daten zum Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Frauen in MINT-Fächern.

Kontakt: andrea.loether@gesis.org

Macha, Hildegard, Prof'in Dr.

ist Professorin und Inhaberin des Lehrstuhls für Pädagogik, Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung an der Universität Augsburg seit 1992. Sie ist Frauenbeauftragte der Universität seit 2002 und hat das Programm „Gender Mainstreaming“ an der Universität mit zehn Maßnahmen von Kinderbetreuung über Mentoring und Zielvereinbarungen begründet, ausgebaut und wissenschaftlich evaluiert: Macha, H., Handschuh-Heiß, S., Gruber, S., Magg-Schwarzbäcker, M. (2010): Gleichstellung als Organisationsentwicklung. Opladen: Budrich. Prof. Macha leitet auch das „Gender Zentrum Augsburg“, eine zentrale Einrichtung der Universität mit dem Auftrag, Drittmittelforschung zu Gender- und Gleichstellungsthemen durchzuführen und wissenschaftliche Weiter-

bildung zum Transfer der wissenschaftlichen Ergebnisse der Forschung in die Praxis in Wirtschaftsunternehmen und Bildungsorganisationen zu leisten. Hier werden Gender-Trainings für Hochschulleitungen, Weiterbildung für die Bundeswehr, Sparkassen, Städte und andere Organisationen bei der Gleichstellungsaufgabe durchgeführt. Ihre neueste Veröffentlichung ist: Macha, H., Gruber, S., Struthmann, S. (2011). Die Hochschule strukturell verändern: Gleichstellung als Organisationsentwicklung. Opladen: Budrich.

Kontakt: Hildegard.Macha@Phil.Uni-Augsburg.de

Metz-Göckel, Sigrid, Prof'in em. Dr. phil.

leitete von 1976 bis 2005 das Hochschuldidaktische Zentrum und die Frauenstudien der Universität Dortmund. Sie war Initiatorin und Sprecherin des ersten Graduiertenkollegs der Frauenforschung „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“ (DFG) sowie des Promotionskollegs „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse (Böckler-Stiftung). Seit ihrer Emeritierung leitet sie weiterhin mehrere Forschungsprojekte. Sie ist Mitglied der Redaktion der Zeitschrift GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Barbara Budrich Verlag sowie Mitherausgeberin der Reihe ‚Geschlecht und Gesellschaft‘, Verlag für Sozialwissenschaften. Sie hat die Stiftung „Aufmüpfige Frauen“ gegründet, die Frauen auszeichnet, die sich im Sinne der Zivilgesellschaft für die Verbesserung der Situation von Frauen einsetzen.

Kontakt: sigrid.metz-goeckel@tu-dortmund.de, www.stiftung-aufmüpfige-frauen.de

Mons, Bettina, Prof'in Dipl.-Ing.

ist Architektin, Professorin für Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk. Diese Professur dient zum überwiegenden Anteil der Lehre in den Studiengängen Architektur und Projektmanagement Bau (Fächer: Planungsmanagement, Projektentwicklung, Entwerfen) und nur zum geringeren Teil der Frauenforschung (z. B. Berufsbildanalyse – Frauen im Berufsfeld Planen und Bauen; Gender und Baukultur – zur Entwicklung eines baukulturellen Bewusstseins bei Jugendlichen). Frau Prof. Mons ist stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (u. a. Organisation von Frauenfördermaßnahmen für Studentinnen: Workshops zu ausgewählten Sonderthemen) und hat die Projektleitung für den Neubau der FH Bielefeld inne. Übergeordnete Tätigkeiten und Mitgliedschaften bestehen in der Leitung des Arbeitskreises „Stadtentwicklung“ in der Kooperationsinitiative von Hochschule und Kommune „Bielefeld 2000plus“ sowie in Preisrichtertätigkeiten bei Architekturwettbewerben. Darüber hinaus ist sie Mitglied der Architektenkammer NRW.

Kontakt: bettina.mons@fh-bielefeld.de

Mühlenbruch, Brigitte, Dr.

studierte Pharmazie an der Universität Würzburg, wurde an der Universität Bonn im Fach Pharmazeutische Chemie promoviert und war bis 1988 als Akademische Direktorin am Pharmazeutischen Institut der Universität Bonn in Forschung und Lehre tätig. Von 1988 bis 2000 nahm sie das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bonn wahr und war viele Jahre Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland. Von 2000 bis 2005 war sie Direktorin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS an der Bonner Universität, das sie mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Deutschland gegründet und aufgebaut hat. Von 2005 bis 2009 war sie

Vizepräsidentin der European Platform of Women Scientists EPWS in Brüssel, die sie im Auftrag und mit Mitteln der Europäischen Kommission gegründet und aufgebaut hat; seit Juni 2009 ist sie deren Präsidentin. Sie ist stellvertretende Vorsitzende der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung und Mitglied zahlreicher Kommissionen und Experten-Gruppen, wie z. B. des European Network of Women in Decision-Making in Politics and the Economy der Europäischen Kommission.

Kontakt: muehlenbruch@uni-bonn.de

Riegraf, Birgit, Prof'in Dr.

ist Professorin für Allgemeine Soziologie an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn. Sie beschäftigt sich unter anderem mit den Umstrukturierungen des öffentlichen Sektors aus einer Geschlechterperspektive und führte verschiedene Untersuchungen zu Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen durch. Forschungsschwerpunkte u. a.: Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik, Gesellschafts-, Gerechtigkeits-, Staats-, Arbeits-, Organisationsforschung.

Kontakt: briegrab@mail.upb.de

Schäfer, Sabine, Dr.

ist wissenschaftliche Koordinatorin der internationalen und interdisziplinären NRW-Forschungsschule „Education and Capabilities“ an der Universität Bielefeld. Sie ist Mitautorin des Gender-Reports 2010 und Mitherausgeberin der GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Forschungsschwerpunkte sind unter anderem Gleichstellungspolitik in Hochschulen, Gerechtigkeitsforschung, Professionssoziologie.

Kontakt: sabine.schaefer@uni-bielefeld.de

Schlüter, Anne, Prof'in Dr.

ist Professorin für Weiterbildung und Frauenbildung mit dem Lehrgebiet Erwachsenenbildung und Bildungsberatung an der Fakultät für Bildungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen. Sie ist Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Vorsitzende der Gleichstellungskommission an der Universität Duisburg-Essen. Sie ist Reihenherausgeberin der Buchreihe „Weiterbildung und Biographie“ und Mitherausgeberin der Buchreihe „Frauen- und Genderforschung in der Erziehungswissenschaft“. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Bildungs- und Biographieforschung, Gender und Didaktik in der Erwachsenenbildung, Fachkulturforschung und Frauen in der Wissenschaft.

Kontakt: anne.schlueter@uni-due.de

Schuhen, Gregor, Prof. Dr.

ist Juniorprofessor für Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men's Studies an der Universität Siegen und Vorstandsmitglied des Siegener Zentrums für Gender Studies (Gestu_S). Er vertritt kultur- und literaturwissenschaftliche Geschlechterstudien in Lehre und Forschung, ist Mitinitiator einer Gender-Lehrkooperation mit der Universität Innsbruck und gerade dabei, eine Forschungsstelle für Literatur und Masculinity Studies an der Philosophischen Fakultät der Universität Siegen zu installieren.

Kontakt: schuhen@romanistik.uni-siegen.de

Schwarze, Barbara, Prof'in

ist Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück. Die Professur ist der Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik zugeordnet, dort befindet sich auch das kollegial aufgebaute Labor für Produkttests und Gender und Diversity Research. In ehrenamtlicher Funktion ist sie Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik – Diversity – Chancengleichheit in Bielefeld und Mitglied des Präsidiums der Initiative D21, einem bundesweiten Zusammenschluss von ca. 170 Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnikbranche.

Kontakt: ba.schwarze@hs-osnabrueck.de

Sternberg, Martin, Prof. Dr.

ist Präsident der Hochschule Bochum und Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen in NRW. Nach Tätigkeiten in der Industrie in Kiel und Hamburg wechselte er 1997 als Professor für Physik an die Fachhochschule Bochum.

Kontakt: martin.sternberg@hs-bochum.de, <http://www.fh-nrw.de>

Stühn, Andrea, Bibl.-Dir.

ist seit 1998 Leiterin der Hochschulbibliothek der FH Aachen, eine Einrichtung, in der nahezu 90 Prozent Frauen beschäftigt sind. Seit 2005 nimmt sie die Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der FH Aachen wahr. In ihre Amtszeit fielen neben den gesetzlichen Aufgaben vor allem die Bildung eines Gleichstellungsbüros sowie einer Koordinationsstelle für Schülerinnenprojekte und die Zertifizierung der FH Aachen als familiengerechte Hochschule im audit berufundfamilie.

Kontakt: stuehn@fh-aachen.de

Wrede, Birgitta, Dr.

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Geschäftsführung des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld. Sie ist beteiligt an dem Aufbau des Masterstudiengangs „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“, beschäftigt sich mit Institutionalisierungsprozessen von Geschlechterforschung und arbeitet zu Sozialisationsprozessen sowie zu dem Thema Geld und Geschlechterverhältnisse. Aktuell ist sie Sprecherin der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG).

Kontakt: birgitta.wrede@uni-bielefeld.de, www.uni-bielefeld.de/IFF

Zimmermann, Ute, Dr.

leitet die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt an der Technischen Universität Dortmund und war zwischen 2002 und 2010 dort Gleichstellungsbeauftragte. In ihren Arbeitsbereich fallen unter anderem die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (DFG), das audit familienfreundliche Hochschule, das ScienceCareerNet Ruhr und Maßnahmen zum Diversitätsmanagement an der TU Dortmund.

Kontakt: ute.zimmermann@tu-dortmund.de

Impressum

**Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung des
Landes Nordrhein-Westfalen**
40190 Düsseldorf

Besucher- und Lieferanschrift:
Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
Telefon (0211) 896-04
Telefax (0211) 896-4555
www.wissenschaft.nrw.de

**Veranstaltungsorganisation
und Tagungsdokumentation:
Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW**

Koordinations- und Forschungsstelle
Universität Duisburg-Essen
Babette Berkels
Dr. Nicole Justen
Dr. Beate Kortendiek
www.netzwerk-fgf.nrw.de

Gestaltung:
Jasmin Boeing, Münster
www.ja-bo.com

Lektorat:
Dr. Mechthilde Vahsen
www.feedback-vahsen.de

Fotografie:
Holger Jacoby, Dortmund
www.holger-jacoby.de

Copyright Foto Regina Harzer: Privat
Copyright Foto Uta Klein: Privat

Die Tagungsdokumentation
kann bestellt werden unter:
info@netzwerk-fgf.nrw.de

Disclaimer

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern und -werberinnen oder Wahlhelfern und -helferinnen während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt davon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

