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

GENDER-KONGRESS 2014

Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven

WISSEN SCHAFFT
CHANCEN.NRW

www.wissenschaft.nrw.de

Gender-Kongress 2014
Tagungsdokumentation
Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken,
Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven
7. März 2014, Essen
SANAA-Gebäude, Gelände Zeche Zollverein

Inhaltsverzeichnis

Grußwort

Svenja Schulze
Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen 06

Keynotes

Dr. Beate Kortendiek
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – der Gender-Report 2013 09

Prof. Dr. Michael Meuser
Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung 20

Dr. Uschi Baaken
Neue Herausforderungen und Perspektiven in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen 28

Aus den Werkstätten

Werkstatt 1
Wissenschaftskarrieren – der Weg zur Professur 33

Statement
Dr. Ulrike Spangenberg
Regulierung von Wissenschaftskarrieren – Weichenstellungen durch (Gleichstellungs-)Recht? 33

Statement
Prof. Dr. Hendrik van den Bussche
(Text verfasst mit Benjamin Gedrose)
Bedingungen für Karrieren von jungen Ärztinnen (und Ärzten) – Ergebnisse und Folgerungen aus der KarMed-Studie 38

Protokoll zu Werkstatt 1:
Wissenschaftskarrieren – der Weg zur Professur 43

Inhaltsverzeichnis

Werkstatt 2
Gleichstellungsstrukturen – neue Kooperationen oder Konkurrenzen? 45

Statement
Prof. Dr. Anja Steinbeck
Neue Gleichstellungsstrukturen – Chance für eine erfolgreichere Gleichstellungspolitik 45

Statement
Dr. Sabine Graap
Zum Verhältnis von Gleichstellung und Diversity: Kooperation oder Konkurrenz 50

Protokoll zu Werkstatt 2:
Gleichstellungsstrukturen – neue Kooperationen oder Konkurrenzen? 53

Werkstatt 3
Geschlechtergerechte Führung – Ungleichheiten auf Hochschulleitungsebene überwinden 55

Statement
Prof. Dr. Beate Rennen-Allhoff
Chancengleichheit in der Leitung? – ein Bericht aus der Fachhochschule Bielefeld 56

Statement
Prof. Dr. Ulrike Gutheil
60 % Frauen im Präsidium – Gleichstellung in der Technischen Universität Berlin erfüllt? 59

Protokoll zu Werkstatt 3:
Geschlechtergerechte Führung – Ungleichheiten auf Hochschulleitungsebene überwinden 62

Werkstatt 4
Geschlechtersegregation in den Fächergruppen – fachkultureller Handlungsbedarf 64

Statement
Prof. Dr. Ursula Walkenhorst
Studiengänge im Gesundheitsbereich – ein anzustrebendes Handlungsfeld für Frauen und Männer? 64

Inhaltsverzeichnis

Statement
Prof. Dr.-Ing. Andreas Ostendorf
Gender-Aspekte in den Ingenieurwissenschaften – aussichtslos oder hoffnungsvoll? 68

Protokoll zu Werkstatt 4:
Geschlechtersegregation in den Fächergruppen – fachkultureller Handlungsbedarf 72

Abschluss

Susanne Graap
Schlusswort aus dem MIWF NRW 75

O-Töne
Gender-Kongress 2014 77

Visualisierung des Gender-Kongresses –
Kommunikationslotsen 78

Impressionen
Gender-Kongress 80

Die Akteurinnen und Akteure des Gender-Kongresses –
Angaben zur Person 82

Impressum 86

PROGRAMM

Moderation:
Ursula Heller (Bayerischer Rundfunk)

09:00 Anmeldung und Stehcafé

10:00 **Grußwort**
von Ministerin Svenja Schulze

10:15 **Keynote I**
Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen – der Gender-Report 2013
Dr. Beate Kortendiek
Koordinatorin Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

10:45 **Keynote II**
Homosoziale Kooptation – Berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung
Prof. Dr. Michael Meuser
Professor für Soziologie der Geschlechterverhältnisse TU Dortmund

11:15 **Keynote III**
Neue Herausforderungen und Perspektiven in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen
Dr. Uschi Baaken
BuKof Vorstand, Gleichstellungsbeauftragte Universität Bielefeld

11:45 Mittagsimbiss

12:30 **Werkstätten**
Parallele Zukunftsgespräche
14:15 Kaffeepause
14:45 **Abschlussplenum**
Stichworte aus den Werkstätten

15:15 **Schlusswort aus dem Ministerium**
15:30 Sektempfang
16:00 **Kultureller Ausklang** zum Weltfrauentag: Sängerin Léonie Thoms (Begleitung: Prof. Patricia Martin)

16:30 Ende des Kongresses

Grußwort

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

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste,

20 Prozent aller Professuren und knapp 19 Prozent aller Rektorenstellen sind mit Frauen besetzt. Die Position der Dekanin bzw. des Dekans weist lediglich einen Frauenanteil von knapp 11 Prozent auf. Damit beschreibe ich nicht etwa die Situation der Hochschullandschaft in einem fernen Emirat. Das sind Zahlen aus dem Gender-Report 2013. Sie beschreiben die aktuelle Lage hier bei uns in NRW.

Sie sehen, trotz einer Steigerung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen ist für eine geschlechtergerechte Hochschullandschaft noch viel zu tun. Deshalb freue ich mich, Sie zum diesjährigen Gender-Kongress hier in Essen ganz herzlich begrüßen zu dürfen. Ein Blick in die Anmeldeliste des heutigen Tages zeigt, dass die Thematik nach wie vor aktuell und von großem Interesse ist. Wir wollen Menschen aus ganz unterschiedlichen Ebenen wie Hochschulleitung, Gleichstellung, Wissenschaft, Politik und Verwaltung miteinander über die Frage der Geschlechtergerechtigkeit ins Gespräch bringen. Diese Idee geht offensichtlich auf.

Wir wollen heute gemeinsam den Fokus auf den frisch erschienenen Gender-Report 2013 richten, aus dem ich eben einige Zahlen genannt habe. Die Daten und Analysen bringen aus meiner Sicht zwei wesentliche Erkenntnisse:

1. Die nordrhein-westfälischen Hochschulen stehen bei der Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Hochschullandschaft nicht mehr am Anfang des Weges, sie sind bereits ein gutes Stück vorangekommen. Die Anstrengungen in dieser Hinsicht haben sich also gelohnt.

2. Der Weg bis zur echten Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen in der Wissenschaft ist noch weit. Wir müssen am Ball bleiben und weiter daran arbeiten.

Mit dem diesjährigen Gender-Kongress wollen wir genau das tun und diesen Weg konsequent weitergehen. Dabei werden wir zahlreiche Fragen diskutieren. Allen voran natürlich die Frage danach, wie wir einer geschlechtergerechten Hochschulkultur näher kommen können. Wo brauchen wir dafür strukturelle Anpassungen? Wo sind verbindliche Vorgaben notwendig und wo reicht es aus, für eine individuelle Gender-Sensibilisierung zu sorgen?

Im Mittelpunkt stehen dabei drei Bereiche:
die Hochschulentwicklung, die Gleichstellungspraktiken und die Wissenschaftskarrieren.

Wissenschaftskarrieren beginnen nicht erst mit der Promotion. Schon den ersten Schritt in die Hochschule müssen wir im Blick haben. Warum sind scheinbar in bestimmten Fächern die Hürden besonders hoch? Warum entscheiden sich auch heute noch sehr viel mehr Männer als Frauen für Fächer wie Informatik? Warum gelingt es uns offensichtlich noch nicht, die jungen Männer auch in größerer Anzahl für ein Lehramtsstudium in der Primarstufe zu begeistern? Oft reichen schon kleine Ansätze wie zum Beispiel geschlechterdifferenzierte Programme bei Informationsveranstaltungen über bestimmte Studiengänge.
Denn beides, die fehlenden Frauen in Führungspositionen und die geringe Anzahl von Studentinnen in den MINT-Fächern, können wir nicht mit geringerer Begabung erklären.
Und wenn wir uns um einen erfolgreichen Studienstart bemühen, müssen wir das auch für einen erfolgreichen Studienabschluss tun. Die Landesregierung tut das mit der Initiative „Erfolgreich studieren in NRW“. Dabei geht es neben zahlreichen weiteren Aspekten auch um die Hürden auf dem Weg in die Hochschulen und um eine Ausweitung des Teilzeitstudiums. Fast jeder fünfte Studienabbruch wird familiär begründet. Übrigens häufiger von Frauen als von Männern. Die Vereinbarkeit von Studium oder wissenschaftlicher Arbeit und Familie ist deshalb ebenfalls ein wichtiges Thema, wenn wir uns über Gleichstellung unterhalten.
Warum sind in Deutschland drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im akademischen Mittelbau kinderlos? Hier ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern zwar fast ausgeglichen, das macht die Sache aber nicht besser. Es offenbart vielmehr das Problem. Die Vereinbarkeit ist eine Herausforderung für Männer und Frauen gleichermaßen. Und für die Organisationen, in denen sie wirken.

Es muss uns gelingen, den Begriff „Familie“ in Hochschulen und Wissenschaft positiv zu besetzen. Die Landesregierung ermuntert die Hochschulen ausdrücklich, ihre Möglichkeiten zur Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen noch stärker zu nutzen. Das bedeutet, offen zu sein für besondere Lebenslagen, individuell und flexibel auf sie zu reagieren. Nur so können wir auch das Ziel erreichen, die Anzahl von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen zu erhöhen.

Die Erkenntnisse aus dem Gender-Report 2013 bestärken mich in meiner Einschätzung, dass neben konkreten Fördermaßnahmen wie dem Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen auch eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen erforderlich ist.
Der Entwurf des Hochschulzukunftsgesetzes geht hierbei neue Wege. Bewährte Gleichstellungsinstrumente werden in ihrer Wertigkeit sichtbarer gemacht und in ihrer Durchsetzungskraft gestärkt. Wir wollen neue innovative Gleichstellungsinstrumente umsetzen. So soll die Zielquote nach dem Kaskadenmodell die Geschlechtergerechtigkeit der Berufungen verbessern. Übrigens ein Instrument, das wir auf unserem letzten Gender-Kongress beraten haben.

Auch das Programm des heutigen Tages hat das Potenzial, ähnlich konkrete Ergebnisse zu liefern. Ich begrüße ganz herzlich Frau Dr. Beate Kortendiek, Herrn Prof. Dr. Michael Meuser und Frau Dr. Uschi Baaken. Sie werden uns gleich zum Auftakt einen Überblick über aktuelle Entwicklungen an den Hochschulen, in der Männlichkeitsforschung und über neue Herausforderungen und Perspektiven in der Gleichstellungsarbeit geben.

Bedanken möchte ich mich ganz herzlich bei der Folkwang Universität der Künste, die es uns heute ermöglicht, die vielen Einblicke und Ausblicke dieses beeindruckenden Gebäudes produktiv für unseren Austausch zu nutzen.

Dem Team der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, das diesen Tag in bewährter Manier organisiert hat, gilt ebenfalls ein herzliches Dankeschön.

Der Gender-Kongress 2014 findet nicht zufällig im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem morgigen Internationalen Frauentag statt.
Es ist immer noch wichtig, für Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit einzutreten. Aus Gründen der Gerechtigkeit, der Qualität und des Potenzials. Wissenschaft und Kunst brauchen Frauen – ohne geht es nicht!

Ich freue mich, dass Léonie Thoms, eine Musicalstudentin der Folkwang Universität der Künste, anlässlich des Weltfrauentags gemeinsam mit ihrer Professorin Patricia Martin ein Soloprogramm entwickelt hat und wir zum Ausklang des Kongresses Chansons über starke Frauen hören werden. Auch Ihnen beiden herzlichen Dank für Ihren Beitrag zum heutigen Tage.

Starke Frauen hat unsere Gesellschaft reichlich. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass sie auch zu allen Ebenen unserer Gesellschaft einen fairen Zugang haben. Dann werden sich die Zahlen – 20 Prozent Frauen bei den Professuren, knapp 19 Prozent weiblich besetzte Rektorenstellen und bei den Dekanen sogar nur knapp 11 Prozent – diese Zahlen werden sich dann ganz sicher verbessern.

In diesem Sinne wünsche ich uns anregende und erkenntnisreiche Gespräche und einen produktiven Kongress.

Vielen Dank! ■

Keynotes

Dr. Beate Kortendiek
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – der Gender-Report 2013

Genau vor 103 Jahren wurde der Internationale Frauentag – der Tag für die Rechte der Frauen – zum ersten Mal begangen. Die Nähe zur Zeche Zollverein und unsere Anwesenheit im futuristischen SANAA lassen erahnen, wie lang und wie kurz zugleich das mehr als ein Jahrhundert alte Projekt Chancengleichheit ist. Und wir fragen uns gut hundert Jahre später: Wo stehen wir heute? Was konnte erreicht werden und welches sind die zukünftigen Herausforderungen?

Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist in unmittelbarer Nähe – an der Universität Duisburg-Essen – angesiedelt und wird von der Professorin Anne Schlüter geleitet. Im Rahmen unserer dortigen Arbeit wurde der zweite Gender-Report von Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix und mir erarbeitet[1].

Der Gender-Report umfasst Untersuchungen zu Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken

1 Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17. Essen.

und Wissenschaftskarrieren und schließt mit einer Zusammenfassung der Erfordernisse und Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und für die Erhöhung des Professorinnenanteils ab.

Die Gliederung des Vortrags ist an den Themen und Fragestellungen der Werkstätten orientiert, in denen wir am Nachmittag des Kongresses arbeiten. Hierdurch kann die Übersicht über zentrale Ergebnisse zugleich auch als Input für die Werkstattdiskussionen dienen.

1. Ausgangslage: Wo stehen wir heute?

Zunächst zu unserer Ausgangsfrage: Wo stehen wir heute? Diese Frage ist nicht nur für NRW von Belang. Denn an unseren Hochschulen werden aktuell 25 % aller Studierenden der Bundesrepublik ausgebildet. Das heißt auch, was wir bewegen bzw. nicht bewegen, wirkt sich stark auf die Hochschulentwicklung in der Bundesrepublik aus. Die folgende Grafik zeigt anhand von acht Kreisdiagrammen im Überblick die wesentlichen Strukturdaten der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW.

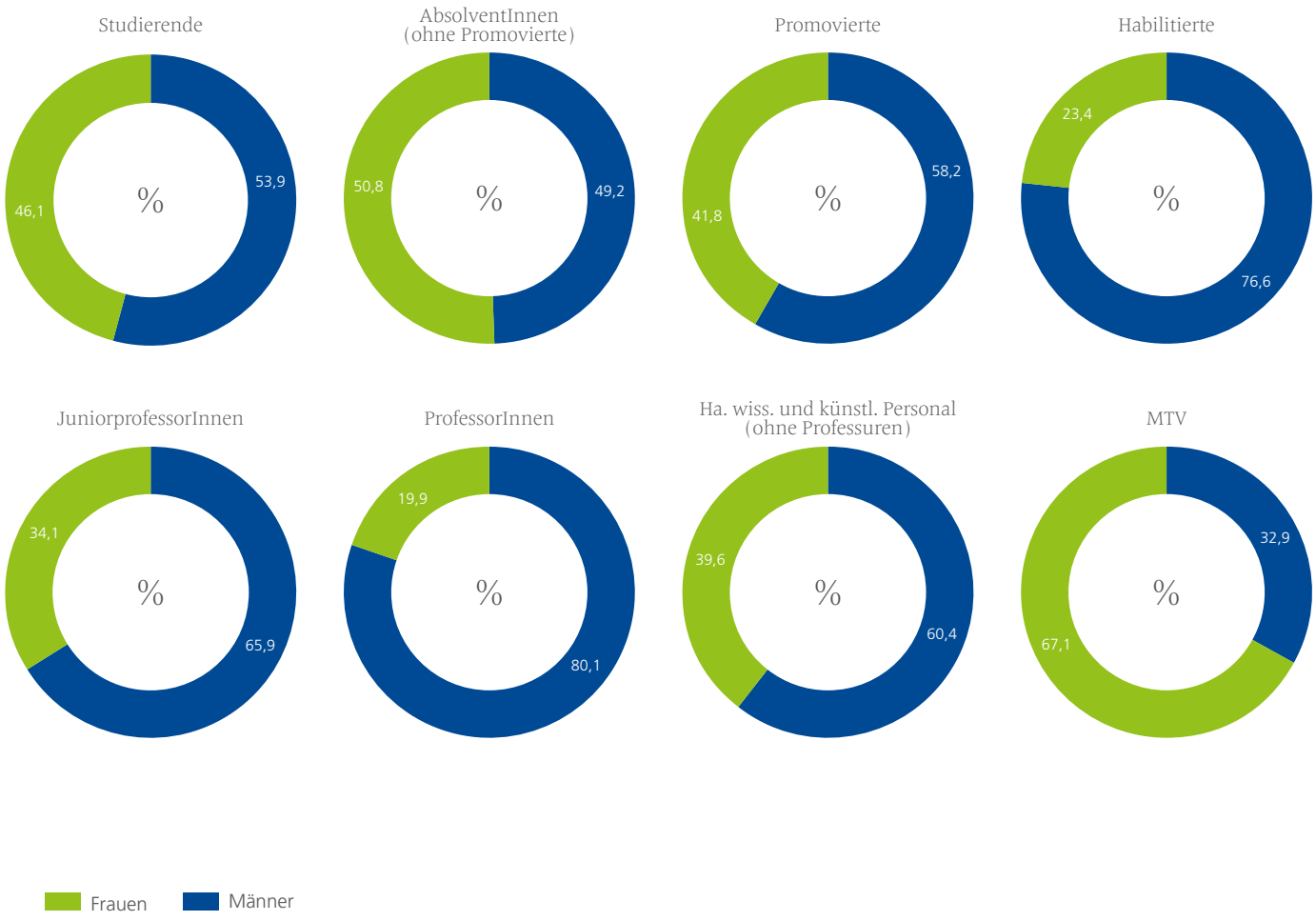


Abbildung 1: Statusgruppen und Qualifizierungsstufen nach Frauen- und Männeranteilen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2011

Während der Frauenanteil bei den Studierenden mit 46,1 % mittlerweile nahe an der Geschlechterparität liegt, beträgt der Frauenanteil in der Gruppe der StudienabsolventInnen bereits die Hälfte (50,8 %), d. h., Frauen studieren erfolgreicher als Männer.
Der Frauenanteil bei den erfolgreich Promovierten erreicht inzwischen hervorragende 41,8 % und in der Gruppe der Habilitierten 23,4 %.
Die Juniorprofessur als alternative Option anstelle einer Habilitation gewinnt an Bedeutung: Hier beträgt der Frauenanteil 34,1 % und liegt somit 11 % über dem Anteil an den habilitierten Frauen. Das Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass die Juniorprofessur gegenüber der Habilitation anteilig mehr Frauen eine Chance auf eine Wissenschaftskarriere ermöglicht. Im Bundesdurchschnitt wird diese Entwicklung noch deutlicher: Hier sind sogar schon 39,6 % aller Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt.

In der Gesamtgruppe aller Professuren ist das Zahlenverhältnis zugleich ein geschlechterpolitisches Missverhältnis: 80,1 % aller Professuren sind mit Professoren und nur 19,9 % Prozent mit Professorinnen besetzt, d. h., an den nordrhein-westfälischen Hochschulen lehren und forschen 6.014 Professoren, aber lediglich 1.493 Professorinnen. Obgleich diese ca. 1.500 Professorinnen sich in einer relativ privilegierten Situation befinden, zeigt eine Differenzierung nach Besoldungsgruppe, dass Professorinnen in der höchsten Besoldungsgruppe – den W3/C4-Professuren – lediglich mit 15,9 %, dafür aber häufiger in den nächstunteren Besoldungsgruppen vertreten sind, sodass hier ein Gender Pay Gap deutlich wird.

Darüber hinaus differiert der Professorinnenanteil nach Hochschulart. Der höchste Frauenanteil findet sich an den Kunsthochschulen (23,6 %) und der niedrigste an den Universitätskliniken (13,9 %). Handlungsbedarf bei der Steigerung des Professorinnen-Anteils besteht somit insgesamt, aber insbesondere an den Universitätskliniken des Landes NRW. Hinweisen möchte ich an dieser Stelle aus der Perspektive der Genderforschung darauf, dass der niedrige Frauenanteil an Professuren nicht nur ein Gleichstellungsproblem ist – denn dies wäre eine verkürzte Sichtweise –, sondern auch eines, das einen Gender Bias und die Geschlechtsblindheit in der medizinischen Forschung fördern kann. Neben einer gezielten Erhöhung des Professorinnenanteils in der Medizin ist zudem eine Förderung der gendermedizinischen Forschung nicht zuletzt durch die Einrichtung von Genderprofessuren unerlässlich.

In der Gruppe des hauptamtlichen wissenschaftlich-künstlerischen Personals (ohne Professuren) beträgt der Männeranteil 60,4 % und der Frauenanteil 39,6 %. Der größte Teil in dieser Gruppe ist befristet beschäftigt. Bei den unbefristet Beschäftigten sind Frauen deutlich unterrepräsentiert, sie haben nur ein Viertel dieser Verträge inne – und hier sind die Professuren noch inbegriffen.

Obwohl wir im Gender-Report sehr stark auf der Basis von Zahlen argumentieren, ist es wichtig zu betonen, dass sich geschlechtergerechte Hochschulen nicht auf geschlechterparitätisch besetzte Statusgruppen reduzieren lassen. Dies wird insbesondere im MTV-Bereich deutlich. In der Gruppe der MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung beträgt der Frauenanteil 67,1 %. Jedoch ist festzuhalten, dass sich in dieser Statusgruppe aus frauenpolitischer Sicht keineswegs paradiesische Verhältnisse vorfinden lassen, sondern hier die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes sich bspw. in einer Unterbezahlung sogenannter „Frauenberufe“ auswirkt und sich insbesondere Fragen der Entgeltgleichheit und -gerechtigkeit stellen. So gibt es die Sekretärin nicht mehr, das Tippen und das Diktat sind verschwunden, dafür sind aber die herausfordernde und anspruchsvolle Handhabung von SAP oder die Organisation eines internationalen Kongresses an der Tagesordnung.

Zahlen und Daten sind nicht alles – aber ohne Zahlen können wir weder Geschlechterungleichgewichte benennen noch Entwicklungen beobachten oder steuernd eingreifen.

Von daher haben wir – das Team der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, gefördert durch das Wissenschaftsministerium NRW – an einer Online-Ressource gearbeitet. Wir haben ein Statistikportal entwickelt, das die Möglichkeit bietet, eigene

Recherchen durchzuführen und sich nach individuellem Bedarf und Interesse genderbezogene Hochschuldaten ausgeben zu lassen[2]. Zudem kann für jede der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ein Hochschulprofil erstellt werden.

2. Geschlechtersegregation in den Fächergruppen

Die Geschlechterverteilung in den Fächergruppen zeigt, dass Studentinnen und Studenten nach wie vor sehr ungleich verteilt sind. Auch die Entwicklung der Studierendenzahlen im Zehnjahresverlauf belegt, dass die Studienwahl nach wie vor geschlechtstypisch verläuft. Dass die horizontale Segregation bei den Studierenden weiterhin Bestand hat, zeigt der Dissimilaritätsindex[3]. Demnach müsste über ein Drittel aller Studierenden an nordrhein-westfälischen Hochschulen den Studienbereich wechseln, damit eine Gleichverteilung der Geschlechter erreicht wäre. Im Verlauf der letzten zehn Jahre hat sich diese Ungleichverteilung sogar noch verstärkt. Der Geschlechtersegregation in den Fächergruppen soll nun vergleichend anhand von vier Fächergruppen exemplarisch nachgegangen werden. Es handelt sich dabei um Daten und Verteilungen, die sich auf die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW beziehen:

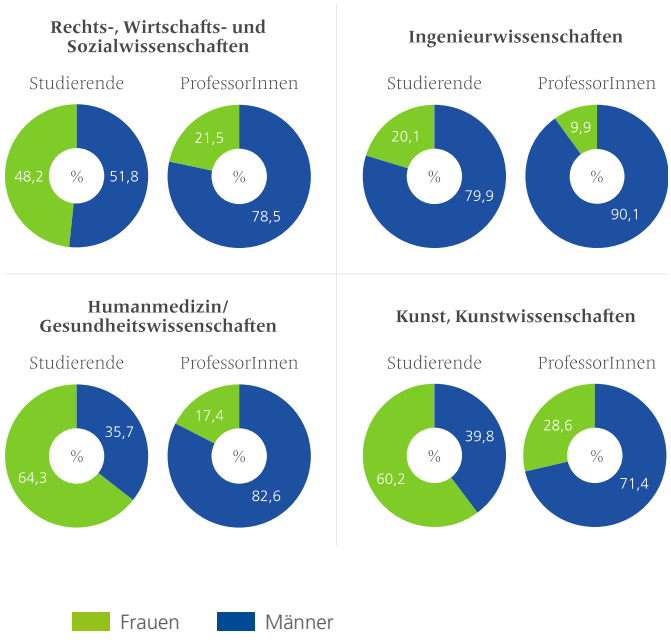


Abbildung 2: Geschlechtersegregation in den Fächergruppen: Frauen- und Männeranteile an Studierenden und Professuren 2011

- Eine Fächergruppe, in der die Geschlechterparität unter den Studierenden annähernd paritätisch verteilt ist, ist die Fächergruppe **Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**. Von den Professuren in dieser Fächergruppe werden jedoch nur 21,5 % von Professorinnen vertreten. Die Differenz zwischen den Frauenanteilen an den Studierenden und an den Professuren beträgt dabei 26,7 Prozentpunkte.

- Analysieren wir eine Fächergruppe, in der der Männeranteil unter den Studierenden überwiegt – die **Ingenieurwissenschaften** –, sehen wir, dass 20,1 % der Studierenden weiblich sind. Der Professorinnenanteil beträgt 9,9 % und der Professorenanteil 90,1 %. Setzen wir die Frauenanteile der Studierenden und ProfessorInnen in Beziehung zueinander, kommen wir zu dem Ergebnis, dass die Differenz zwischen den Studentinnenanteilen und den Professorinnen in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften 10,2 Prozentpunkte ausmacht.

- Ein Blick auf eine Fächergruppe, in welcher der Frauenanteil unter den Studierenden überwiegt wie in der Fächergruppe der **Medizin und Gesundheitswissenschaften**, zeigt, dass der Anteil an Studentinnen 64,3 % und der Anteil an Professorinnen 17,4 % beträgt. In der Fächergruppe Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften ist die Diskrepanz mit 46,9 Prozentpunkten besonders hoch.

2 Das Statistikportal ist zu finden unter: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal

3 Der Dissimilaritätsindex ist ein Maß, mit dem die Ungleichverteilung bspw. zweier bestimmter Gruppen berechnet werden kann. Im Kontext des Gender-Reports wird mit dem Dissimilaritätsindex die Verteilung von Studentinnen und Studenten auf Fächergruppen und einzelne Studienfächer bestimmt. Mit ihm kann angegeben werden, wie viele Männer und Frauen ihr Studienfach wechseln müssten, damit alle Fächer paritätisch besetzt wären.

- Die Daten für die Fächergruppe **Kunst und Kunstwissenschaften** zeigen, dass der Frauenanteil unter den Studierenden überwiegt. Der Studentinnenanteil beträgt 60,2 % und der Professorinnenanteil beläuft sich auf 28,6 %. Die Differenz zwischen beiden Frauenanteilen ist mit 31,6 Prozentpunkten also wieder sehr hoch.

Die Analyse der einzelnen Fächergruppen ermöglicht einen differenzierten Blick auf den Befund, dass es fachspezifische akademische Karrierewege und jeweils kritische Punkte für den „Drop-out" von Frauen gibt. Erstaunlicherweise haben hiernach Studentinnen der Ingenieurwissenschaften eine wesentlich höhere Wahrscheinlichkeit, in der eigenen Wissenschaftsbiografie eine Professur zu erreichen, als in den Fächergruppen, in denen sie überwiegen, wie der Medizin/den Gesundheitswissenschaften oder der Kunst/Kunstwissenschaften.

Im Endeffekt liegt der Professorinnenanteil in allen Fächergruppen niedriger als der Studentinnenanteil und gerade in den Fächern, wo Frauen auf Studierendenebene stark vertreten sind, lässt sich diese „leaky pipeline" besonders deutlich beobachten. Die Abbildung 3 zeigt noch einmal die Fächergruppe Medizin und Gesundheitswissenschaften. Die Daten der dargestellten „undichten Leitung" beziehen sich ausschließlich auf die Universitäten. Es tropft und tropft und tropft …

An dem besonders gravierenden Beispiel der Medizin sehen wir, dass an den Universitätskliniken die obligatorischen Gesundheitsschuhe längst gegen Gummistiefel auszutauschen wären. Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass eine zentrale Zukunftsherausforderung darin besteht, aufzuhören, die Pfützen aufzuwischen, sondern die undichten Leitungen, die je nach Fächergruppe, Fachkultur, Genderkultur und Hochschulkultur differieren, abzudichten.

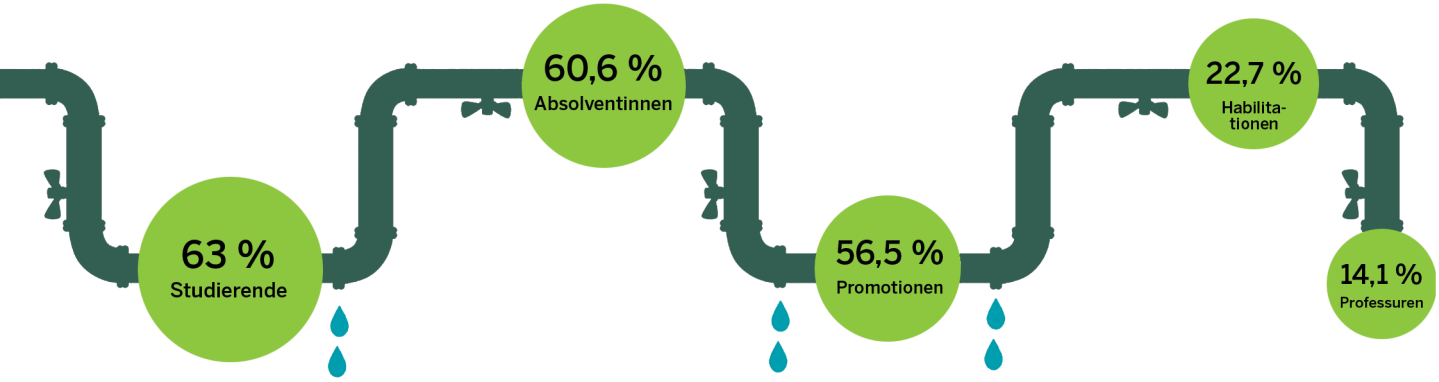


Abbildung 3: „Leaky pipeline", dargestellt anhand der Fächergruppe Medizin/Gesundheitswissenschaften an Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW 2011

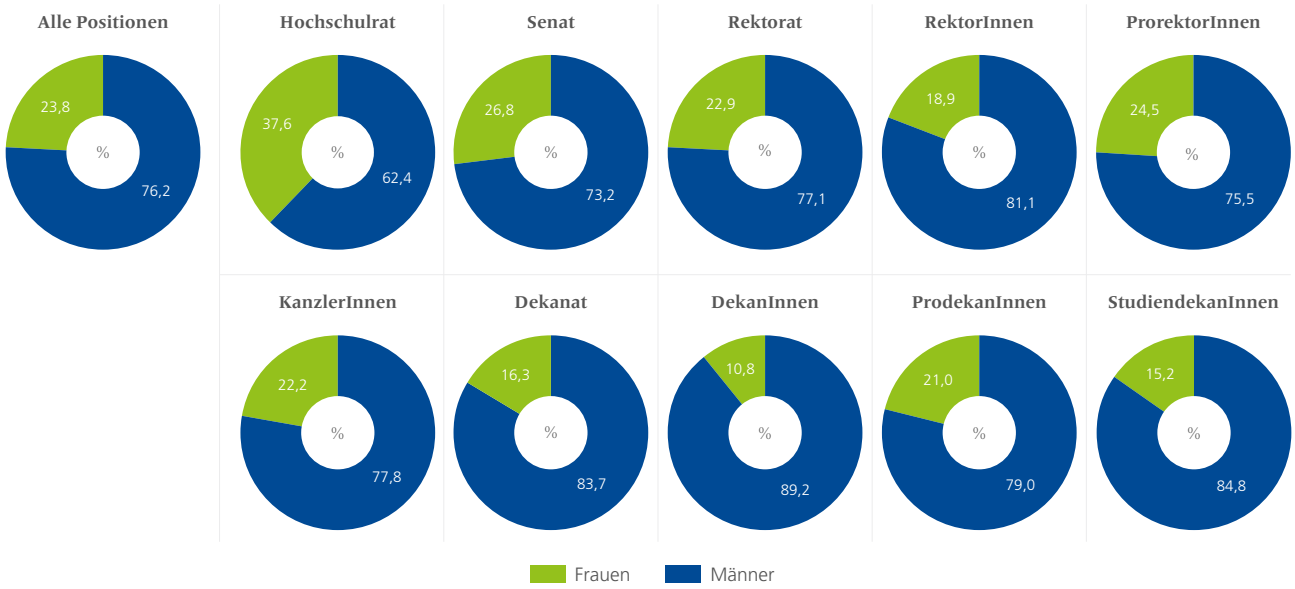


Abbildung 4: Frauen- und Männeranteile an den Hochschulleitungen an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2013

3. Frauen- und Männeranteile an Hochschulleitungen

Kommen wir nun zum nächsten Punkt der Betrachtung von Hochschulentwicklungen. Die Abbildung 4 zeigt die Frauen- und Männeranteile in den Leitungsgremien und Führungsebenen an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Im Jahr 2013 betrug der Frauenanteil insgesamt an allen Leitungspositionen 23,8 % und der Männeranteil 76,2 %.

Wie setzt sich diese Gesamtzahl zusammen?

- Der Frauenanteil an den **Hochschulräten** ist unter allen Leitungsgremien der Hochschulen mit 37,6 % der höchste.

- Die stimmberechtigten Mitglieder der **Senate** sind durchschnittlich zu über einem Viertel (26,8 %) Senatorinnen.

- Die **Rektorate bzw. Präsidien** weisen einen Frauenanteil von fast einem Viertel (22,9 %) auf. 2013 standen somit sieben Frauen an der Spitze einer der 37 Hochschulen des Landes.

- Die Zahl der acht **Kanzlerinnen** könnte höher sein, wenn man sich vor Augen führt, dass der Frauenanteil in der Verwaltung hoch ist und bei den DezernentInnen 39,8 % beträgt, sodass hier ein Potenzial an qualifizierten Verwaltungsmitarbeiterinnen besteht.

- Ganz weit abgeschlagen ist mit 10,8 % der Frauenanteil in den **Dekanatsleitungen**. Nur jede zehnte Fakultät wird von einer Frau geleitet. Unter Gender-Aspekten stellt sich die dringliche Frage, warum Professorinnen in einer Fakultät/einem Fachbereich so selten die Leitung und damit das Amt einer Dekanin übernehmen bzw. warum Professoren neunmal häufiger als ihre Kolleginnen die Leitung eines Dekanats besetzen. Hier besteht nicht nur Handlungs-, sondern auch Forschungsbedarf.

Generell ist festzuhalten, dass die Umsetzung einer geschlechterparitätischen Besetzung der abgebildeten Gremien unterschiedliche Konzepte und Herausforderungen mit sich bringt. Am Beispiel des Hochschulrats, der den höchsten Frauenanteil im Vergleich zu anderen Hochschulleitungs- und Führungspositionen aufweist, wird deutlich, dass die

gezielte Gewinnung externer Hochschulrätinnen sich förderlich auswirkt. Eine paritätische Besetzung des Senats herzustellen erfordert hingegen ein anderes gleichstellungspolitisches Herangehen, da die stimmberechtigten Mitglieder innerhalb der Hochschule gewählt werden.

Zusammenfassend zeigt der Gender-Report, dass die im Landesgleichstellungsgesetz geforderte Geschlechterparität in den Gremien bzw. die angestrebte 40-Prozent-Marke der Landesregierung nur bei 10 von 37 Hochschulen in NRW in Bezug auf die Hochschulräte und nur bei 5 Hochschulen hinsichtlich der Senate erreicht wurde.

4. Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen

Vor dem Hintergrund der Hochschulreformen in den letzten Jahren und den dadurch veränderten Strukturen im Hochschulbereich wandeln sich auch die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder. Auch an den nordrhein-westfälischen Hochschulen lässt sich diese Entwicklung beobachten. Im Überblick kann vergleichend von vier Modellen/Ansätzen gesprochen werden[4]:

Modell 1:

An dem größten Teil aller NRW-Hochschulen wird das Projekt Gleichstellung von den zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den dazugehörigen Gleichstellungsbüros mit mehreren Mitarbeiterinnen – wie an den Universitäten Paderborn, Bochum oder Wuppertal – geleistet. Hinzu kommt die Gleichstellungskommission.

Modell 2:

Im „Modell 2“ agiert die Gleichstellungsbeauftragte **zugleich** als Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity. Als Beispiel sind hier die Folkwang Universität der Künste und die Hochschule Ruhr West zu nennen. So ist die Gleichstellungsbeauftragte der Folkwang Universität der Künste zugleich Rektoratsbeauftragte für Gender & Diversity Management und die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Ruhr West beschäftigt sich ebenso mit Diversity-Aufgaben, da die Stabsstelle für Diversity Management im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist.

Modell 3:

Im „Modell 3“ stemmen Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro und Gleichstellungskommission einer Hochschule **plus** Prorektorat oder Stabsstelle die Gleichstellungsaufgaben. Als Beispiele seien hier genannt die RWTH Aachen mit ihrer Stabsstelle „Gender and Diversity Management“, die Universität Duisburg-Essen mit ihrer Prorektorin für Diversity Management sowie die Hochschule für Gesundheit mit ihrer Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Qualitätsmanagement und Gender.

Modell 4:

Bei „Modell 4“ könnte auch von einem **Gleichstellungsviereck** gesprochen werden. Als Beispiele seien hier die TU Dortmund mit ihrem Prorektorat für Diversitätsmanagement und ihrer Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt genannt sowie die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf mit ihrem Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung und der Stabsstelle Gleichstellung, Familie und Diversity sowie abschließend die Universität zu Köln mit ihrer Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender und dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement.

Auffällig ist, dass insbesondere die Prorektorate und/oder Stabsstellen einen starken Diversity-Schwerpunkt haben. Aktuell wird an den Hochschulen über Gender und Diversity und hierbei auch über „Kooperationen und Konkurrenzen“ der jeweiligen Frage- und Aufgabenstellungen nicht nur diskutiert, sondern auch zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen gerungen, da sich aus einer Antidiskriminierungsperspektive vielfältige Überschneidungen und Allianzen ergeben, zugleich aber befürchtet wird, dass sich insbesondere Hochschulleitungen im Zuge des Diversity-Ansatzes lästiger feministischer Anliegen entledigen könnten.

4 Die Auflistung der Modelle ist nicht als lineare Fortschrittsentwicklung zu interpretieren.

5. Wissenschaftskarrieren – der Weg zur Professur

Im Rahmen des Gender-Reports 2013 wurden drei Studien zum Thema „Wissenschaftskarrieren – der Weg zur Professur“ durchgeführt. Es handelt sich dabei um themenzentrierte Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, um ExpertInneninterviews über Berufungsverfahren und um eine Online-Befragung aller Professorinnen und Professoren an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Knapp ein Viertel aller Professorinnen und Professoren (1.724) hat sich an der Online-Befragung beteiligt und die Ergebnisse können als hinreichend repräsentativ bezogen auf zentrale Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Hochschulart gelten. Aus dieser Befragung möchte ich exemplarisch einige Ergebnisse vorstellen. Eine Frage lautete: „Bitte nennen Sie uns die drei wichtigsten förderlichen Faktoren in Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn“. Die Antworten wurden im Auswertungsprozess kodiert. Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten förderlichen Kriterien zusammen:

Förderliche Faktoren	Professorinnen (n = 393)		Professoren (n = 1.162)	
	Prozent	Rangfolge	Prozent	Rangfolge
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	**32,8 %**	**1**	**26,2 %**	**1**
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	**28,5 %**	**2**	18,2 %	4
Hohe fachliche/wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	14,0 %	5	**18,8 %**	**2**
Erfolgreiche Publikationen	11,2 %	7	**18,7%**	**3**
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	**19,6 %**	**3**	13,6 %	7
Außerhochschulischer beruflicher Erfolg/ praktische Arbeitserfahrungen	10,9 %	10	15,1 %	5
Persönlichkeitsfaktoren: Originalität, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz	11,2 %	7	13,9 %	6
Hohe Selbstorganisation: Ausdauer, Beharrlichkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Frustrationstoleranz	13,5 %	6	12,0 %	9
Internationales Arbeiten und internationaler Austausch/ Auslandsaufenthalte	11,2 %	7	12,6 %	8
Erfolg und Erfahrung in der Lehre	10,7 %	11	11,4 %	10
Unterstützung durch PartnerIn/Familie/ privates Umfeld	18,3 %	4	7,1 %	11

Abbildung 5: Förderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur (Online-Befragung im Rahmen des Gender-Reports 2013)

Das Ergebnis ist eindeutig: Sowohl die Professorinnen als auch die Professoren nennen Netzwerke und Kontakte zu anderen an erster Stelle.
Das Netzwerken in der Wissenschaft kann somit als der förderlichste Faktor für das Gelingen einer Wissenschaftskarriere und für den Weg auf eine Professur bewertet werden, dies gilt für Frauen und für Männer. Ein wichtiges Ergebnis ist zudem: Die befragten Frauen, die es bis auf eine Professur geschafft haben, sind ebenso gut vernetzt wie ihre männlichen Kollegen.

An zweiter und dritter Stelle nennen die Professorinnen die Förderung durch andere und die eigene Selbstmotivation, während die Professoren an zweiter und dritter Stelle ihre Qualifikationen und ihre Publikationen anführen.
Die folgende Grafik zeigt die genannten hinderlichsten Faktoren auf dem Weg zur Professur. Die Rangfolge der Nennungen unterscheidet sich hier nach Geschlechtszugehörigkeit.
Während bei den Männern die fehlenden Netzwerke an erster Stelle genannt werden und damit

Hinderliche Faktoren	**Professorinnen** (n = 346)		**Professoren** (n = 965)	
	Prozent	**Rangfolge**	**Prozent**	**Rangfolge**
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	16,8 %	5	**19,0 %**	**1**
(Vereinbarkeit mit) Familie/ Kinder/Partnerschaft	**31,5 %**	**1**	11,9 %	4
Hindernisse persönlicher Art	17,3 %	4	**14,8 %**	**2**
Fehlende Unterstützung durch Doktormutter/-vater, Vorgesetzte/schlechtes Mentoring	**18,2 %**	**2**	**13,0 %**	**3**
Charaktereigenschaften: introvertiert, nicht durchsetzungsfähig, nicht belastbar, mangelnder Ehrgeiz	**17,6 %**	**3**	10,7 %	5
Spezialisierung/Fachgebiet stößt auf wenig Interesse/ zu schmal aufgestellt	7,5 %	9	10,6 %	6
Unsichere Zukunftsperspektiven/unsichere finanzielle Versorgung (wegen Befristung)	8,7 %	8	9,9 %	9
Zu hohe Belastung durch administrative Verwaltungsaufgaben	6,9 %	10	10,1 %	8
Mangelnde zeitliche, räumliche Flexibilität/ eingeschränkte Mobilität/Pendeln	11,8 %	7	7,6 %	10
Bürokratie im Hochschulsystem/starre, träge Strukturen	4,3 %	11	10,2 %	7
Das „falsche“ Geschlecht/Frauenförderung	14,2 %	6	4,1 %	11

Abbildung 6: Hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur (Online-Befragung im Rahmen des Gender-Reports 2013)

das Ergebnis dieses besonders förderlichen Faktors bestätigen, geben die Professorinnen an erster Stelle die mangelnde Vereinbarkeit mit Familie, Kindern und/oder Partnerschaft an. So antwortet eine Hochschullehrerin auf die Frage nach den hinderlichsten Faktoren unumwunden: „Meine Kinder (klingt schlimm, war aber so!)“ (w 26, F44).
Fast ein Drittel der Professorinnen benennt die schwierige Vereinbarkeit als hinderlichen Faktor im Kontext der eigenen Hochschullaufbahn, wohingegen nur jeder zehnte Professor dies als Problem für den eigenen Karriereweg bezeichnet.

Auf dem Weg zur Professur stellen die Berufungsverfahren das letzte Nadelöhr dar. Die Mehrheit der Befragten empfand den Umgang mit ihnen als BewerberInnen in Berufungsverfahren als anerkennend und wertschätzend, jedoch ist die Geschlechterdifferenz mit 17,9 Prozentpunkten hoch, wie die folgende Grafik zeigt:

„Die Berufungskommissionen haben mir gegenüber eine anerkennende und wertschätzende Haltung eingenommen.“

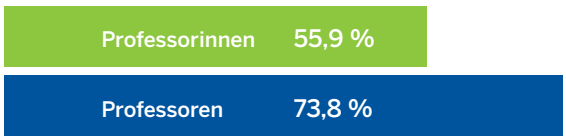


Abbildung 7: Erfahrungen in Berufungsverfahren (Online-Befragung im Rahmen des Gender-Reports 2013)

Die Aussage: „Die Berufungskommissionen haben mir gegenüber eine anerkennende und wertschätzende Haltung eingenommen“ wird von 73,8 % der befragten Professoren bejaht, aber nur von 55,9 % der Professorinnen. Festhalten lässt sich demnach eine z. T. geschlechterdifferente Erfahrung mit Bewerbungs-, Berufungs- und Besetzungsverfahren. Professorinnen haben diese negativer erlebt als Professoren. Die unterschiedliche Wahrnehmung bezieht sich einerseits auf die Verfahren, die nach Ansicht der Professorinnen den Maßstäben von Sachlichkeit, Transparenz und Leistungsgerechtigkeit nicht entsprechen. Andererseits besteht der Verdacht, dass bei Berufungsentscheidungen andere Kriterien als Leistung und Bestenauslese (wie bspw. informelle Kontakte) im Vordergrund stehen.
Professorinnen geben öfter an, in Berufungsverfahren diskriminierende Erfahrungen gemacht zu haben, als ihre männlichen Kollegen (siehe Abbildung 8):

„Haben Sie sich schon einmal in einem Berufungsverfahren diskriminiert gefühlt?“

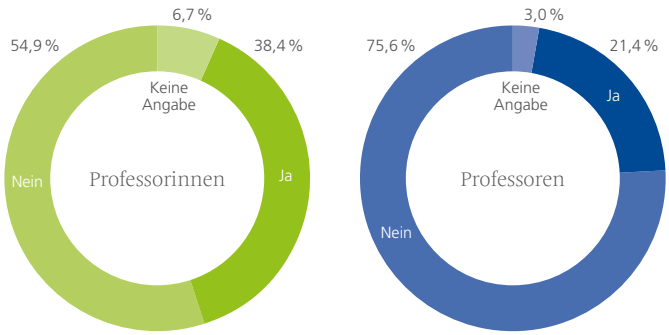


Abbildung 8: Diskriminierungserfahrungen in Berufungsverfahren nach Geschlecht (Online-Befragung im Rahmen des Gender-Reports 2013)

Fast zwei Fünftel der jetzigen Professorinnen wurden mit Diskriminierungen in Berufungsverfahren konfrontiert, Männer dagegen nur zu knapp über einem Fünftel. Somit fühlten sich Frauen fast doppelt so häufig von Diskriminierungen in Berufungsverfahren betroffen wie Männer.
Die häufigste erlebte Diskriminierung ist dabei, wie die Abbildung 9 zeigt, die aufgrund des Geschlechts – überraschenderweise auch bei Männern. Insbesondere erleben Männer frauenfördernde Maßnahmen als diskriminierend, wie dies in der folgenden Antwort eines Professors deutlich wird, die zudem auch auf eine neue Form von Geschlechterkonkurrenz an den Hochschulen hinweist:

„Die Parität zwischen weiblichen und männlichen Professoren wird auf Kosten EINER Generation von Männern hergestellt. Das führt zu erheblichen, bewusst in Kauf genommenen Benachteiligungen von Männern und hat mit Qualifikationen nichts zu tun“ (m 822, F31).

Eine Diskriminierung gegen Frauen ist die aufgrund von erwarteter und/oder tatsächlicher Mutterschaft, die in vielen Fällen immer noch als unvereinbar mit einer Professur angesehen wird. Auch berichten Professorinnen mehr als dreimal so häufig wie ihre männlichen Kollegen, in Berufungsverfahren unangemessenen Fragen zu Familie und Partnerschaft ausgesetzt gewesen zu sein.
Diese Situation ist paradox: NRW-Professoren, die aufgrund ihres 80-prozentigen Anteils an Professuren mehrheitlich in den Berufungskommissionen vertreten und zugleich mehrheitlich auch selbst Väter sind, befragen Bewerberinnen im Rahmen von Berufungsverfahren, „wie sie es denn mit der Vereinbarkeit und Kinderbetreuung halten". Auch hier besteht Handlungsbedarf.
Die Analysen von Wissenschaftskarrieren auf dem Weg zur Professur zeigen, dass Geschlecht und Geschlechterverhältnisse nach wie vor einen bedeutenden Einfluss auf den wissenschaftlichen Karriereweg bis zur Professur haben. Hochschulen als Organisationen waren und sind noch ein stärker männlich besetztes Feld, das durch geschlechterstereotype Erwartungen und Zuschreibungen geprägt ist. Von daher wurde insbesondere von den befragten Professorinnen und ExpertInnen darauf hingewiesen, dass neben transparenten Berufungsverfahren insbesondere auf eine heterogene Besetzung der Berufungskommission zu achten ist, um homosozialen Kooptationsprozessen und einem Gender Bias in der Leistungsbewertung entgegenwirken zu können.
Wo stehen wir heute? Nicht mehr am Anfang, aber auch nicht am Ziel. Jetzt gilt es, den Weg zu geschlechtergerechten Hochschulen konsequent weiterzugehen. ■

Diskriminierung aufgrund von	**Professorinnen** (n = 161)		**Professoren** (n = 267)	
	Häufigkeit	**Prozent**	**Häufigkeit**	**Prozent**
Geschlecht	97	60,2 %	120	44,9 %
Alter	66	41,0 %	89	33,3 %
Elternschaft	42	26,1 %	12	4,5 %
Herkunft	15	9,3 %	25	9,4 %
Religion	6	3,7 %	10	3,7 %
Wissenschaftlicher Schulenbildung	6	3,7 %	10	3,7 %
Weltanschauung/politischen Ansichten	4	2,5 %	7	2,6 %
Behinderung	2	1,2 %	3	1,1 %
Krankheit	2	1,2 %	0	0,0 %
Sexueller Orientierung	1	0,6 %	1	0,4 %
Hautfarbe	1	0,6 %	0	0,0 %
Anderes	22	13,7 %	46	17,2 %

Abbildung 9: Diskriminierungsgründe in Berufungsverfahren nach Geschlecht (Online-Befragung im Rahmen des Gender-Reports 2013)

Keynote

Prof. Dr. Michael Meuser
Homosoziale Kooptation – berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung[1]

Der Gender-Report 2013 zeigt in Übereinstimmung mit anderen Studien zu Geschlechterverhältnissen im Wissenschaftssystem, dass Wissenschaftskarrieren trotz eines Anstiegs des Frauenanteils auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn weiterhin einen Geschlechterbias zugunsten von Männern aufweisen. Dieser ist auf der Professorenebene mit einer Relation von 80 zu 20 Prozent besonders stark ausgeprägt. Dem Gender-Report zufolge scheint es „ungeschriebene Gesetze" zu geben, die zur Folge haben, „dass trotz politisch und juristisch geklärter chancengleicher Möglichkeiten und Bedingungen geschlechtsspezifische Selektionsprozesse auf dem Weg zur Professur stattfinden" (Kortendiek u. a. 2013: 266). Dies ist bei wissenschaftlichen Karrieren nicht anders als bei sonstigen beruflichen Karrieren. Die Faktoren, die zu dieser Schieflage führen, werden im Gender-Report genauer betrachtet. Der vorliegende Beitrag greift einen Aspekt heraus, der nicht nur in der Wissenschaft für Geschlechterunterschiede in beruflichen Karriereverläufen bedeutsam ist, sondern generell eine zentrale Rolle spielt: eine männlich dominierte Organisationskultur und die damit zusammenhängende sog. homosoziale Kooptation, d. i. die Rekrutierung neuer Mitglieder auf der Basis sozialer Ähnlichkeit. Soziale Ähnlichkeit kann in vielerlei Hinsicht gegeben sein bzw. gesucht werden. Neben anderen Merkmalen (u. a. soziales Milieu, ethnische Zugehörigkeit) ist Geschlecht in der Rekrutierungspraxis von Organisationen ein relevantes Kriterium. Ich werde im Folgenden allgemein auf das Verhältnis von Geschlecht und beruflicher Karriere eingehen und hierbei Bezüge zu Wissenschaftskarrieren herstellen.

Organisation und Geschlecht

Die Praxis der homosozialen Kooptation ist ein Bestandteil der sog. gendered organization. Dass Organisationen eine geschlechtliche Substruktur haben bzw. dass sie vergeschlechtlicht sind, widerspricht dem Selbstverständnis moderner Organisationen, demzufolge die Rekrutierung des Personals ausschließlich nach funktionalen Kriterien erfolgt („ohne Ansehen der Person") und Organisationsmitglieder allein als Funktionsträger wahrgenommen werden. Dieses die formale Ebene der Organisation prägende Verständnis ist im Selbstverständnis der Führungskräfte fest verankert. In einer älteren Studie zur Implementation von Gleichstellungspolitik in der öffentlichen Verwaltung (Meuser 1989) haben die interviewten Personalverantwortlichen dies deutlich formuliert, wie folgender Interviewauszug exemplarisch zeigt:

1 Teile dieses Beitrags basieren auf einer früheren Publikation (Meuser 2005).

„Und ich kann zumindest für den Bereich, den ich überschauen kann, hier sagen, dass in erster Linie die Qualifikationsmerkmale gezogen haben, weil wir mit den Leuten, die wir hier einstellen [...] in der Regel zusammenarbeiten müssen. [...] Und man wäre nicht klug beraten, wenn man außerhalb der Qualifikationsmerkmale liegende Sachverhalte sucht, um da ne Personalentscheidung zu machen."

Derselbe Interviewpartner macht allerdings wenig später deutlich, dass mit diesem klaren Fokus auf Bewerber/innen als Funktionsträger die Liste der relevanten Entscheidungskriterien noch nicht erschöpft ist:

„Aber das ist nicht nur, und da verstehen wir uns ja richtig, das ist ja nicht nur die berufliche Qualifikation, sondern die Gesamtpersönlichkeit, die da bewertet wird. Die Durchsetzungsfähigkeit, die Leistungsfähigkeit und solche Dinge, das verstehen wir darunter."

Gewiss zählen Durchsetzungs- und Leistungsfähigkeit zu den funktionalen Erfordernissen, insbesondere in Führungspositionen. Mit dem Verweis auf die „Gesamtpersönlichkeit" ist allerdings ein eher diffuses Spektrum von Kriterien angesprochen, die implizieren, dass Personen nicht nur als Funktionsträger, sondern auch in ihren sozialen Merkmalen wahrgenommen werden. Zu diesen Merkmalen zählt Geschlecht. Neben Klassen- oder Milieuzugehörigkeit (vgl. hierzu Buß 2007; Hartmann 2001; Hartmann/Kopp 2001) scheint es, gerade wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht, ein zentrales Kriterium zu sein.

Entgegen dem Selbstverständnis moderner Organisationen und in kritischer Auseinandersetzung mit der funktionalistischen Organisationstheorie hat die Forschung zum Verhältnis von Organisation und Geschlecht herausgestellt, dass Organisationen eine geschlechtliche Substruktur haben bzw. dass sie vergeschlechtlicht sind. Die Vergeschlechtlichung wird in unterschiedlicher Weise beschrieben: dass in Organisationen „männliche Lebenskontexte, Erfahrungen und Orientierungen" dominieren, weibliche hingegen „abgewertet und ausgeschlossen" werden (Aulenbacher/Riegraf 2010: 160); dass die scheinbar geschlechtsneutral konzipierte Arbeitskraft implizit männlich konnotiert ist, wodurch Männer „unter der Hand zum vermeintlich asexuellen Maßstab des normalen Organisationsmitglieds [werden], an dem bemessen ausschließlich Frauen als Geschlecht erscheinen" (ebd.: 161); dass Geschlechterstereotype funktionale Rationalitäten überlagern (vgl. ebd.: 169). Neuere Arbeiten betonen, dass trotz der Vergeschlechtlichung von Organisationen Geschlecht nicht durchgängig, in allen Entscheidungsabläufen und auf allen Organisationsebenen, relevant sein muss (vgl. ebd.).[2]

In den Augen der Entscheidungsträger, die im Rahmen der erwähnten Studie zur Implementation von Gleichstellungspolitik interviewt wurden, besteht zwischen einer Rekrutierung von Personal ausschließlich nach funktionalen Kriterien und einer Wahrnehmung von Bewerber/innen auch in ihren sozialen Merkmalen kein Widerspruch. Die Interviewpartner/innen haben immer wieder betont, wie wichtig es für die Funktionsfähigkeit von Organisationen sei, dass die Mitglieder einer Organisationseinheit ein auskömmliches Verhältnis untereinander haben. Damit Organisationen funktionieren, reicht es nicht aus, auf die Einhaltung der formalen Organisationsziele zu achten; die Interessen des Personals an einer ‚gedeihlichen' Arbeitsatmosphäre sind ebenfalls in Rechnung zu stellen. Wer passt? Welche „Gesamtpersönlichkeit" wird als passfähig wahrgenommen?[3]

Homosoziale Kooptation

Neben fachlichen Kriterien ist die soziale Ähnlichkeit von Bewerbern und Bewerberinnen ein entscheidendes Kriterium bei Personalentscheidungen (vgl. Höyng 1999). Die Wahl fällt in der Regel auf die Person, von der angenommen wird, dass sie am

2 Für einen umfassenden Überblick über die Forschung und die Diskussion zum Verhältnis von Organisation und Geschlecht vgl. Müller/Riegraf/Wilz 2013.

3 Zur Bedeutung von Passfähigkeit in Berufungsverfahren vgl. Kortendiek u. a. 2013: 359.

besten in den Kreis derjenigen passt, mit denen die oder der Neue zusammenarbeiten muss. Wie auch immer im Einzelnen definiert sein mag, was eine Person passend macht, Geschlecht ist ein zentrales Passungskriterium. Dadurch fällt die Wahl vor allem bei Führungspositionen oder in von Männern dominierten Berufen in der Regel gleichsam ‚wie von selbst' auf einen Mann, eben weil in der entsprechenden Organisationseinheit überwiegend, wenn nicht ausschließlich Männer arbeiten. „Homosozialität ist die vertrauensbildende Maßnahme schlechthin" (Ohlendieck 2003: 177). Dieses implizit männerbündisch strukturierte Entscheidungshandeln findet dann nicht selten eine Fortsetzung in den sog. „old boys networks", die, z. B. in Gestalt von Stammtischen, zwar außerhalb der Organisation stattfinden, aber einen großen Einfluss auf das Organisationshandeln haben. Gerade in diesen informellen Kreisen wird das „Betriebswissen" (Höyng 1999: 95) weitergegeben, das für beruflichen Erfolg und Karriere notwendig ist, ohne dass diese Vorgänge und die Absprachen im Vorfeld von Personalentscheidungen aktenförmig dokumentiert werden (vgl. Ohlendieck 2003: 177). Damit sind sie den formalen Kontrollmechanismen, über die jede Organisation verfügt, entzogen.

Homosoziale Kooptation ist ein zentrales Merkmal der „gendered organization". Homosozialität meint „the seeking, enjoyment, and/or preference for the company of the same sex" (Lipman-Blumen 1976: 16), die wechselseitige Orientierung der Angehörigen eines Geschlechts aneinander. Sie hat im Fall von Organisationen eine räumliche (Separierung exklusiver männlicher Sphären) und eine symbolische Dimension (Männer als relevante Andere für Orientierungsbildung). Ein Wissen darum ist unter Führungskräften durchaus vorhanden. Thomas Sattelberger, ein früheres Mitglied des Vorstands der Telekom, hat dies in einem Spiegel-Interview pointiert formuliert:

> „Als ich bei Lufthansa vor 17 Jahren anfing, gestatten Sie mir die Derbheit, war es ein geflügeltes Wort, dass Karrieren beim Pinkeln entschieden werden. Das sind zwei Aussagen in einer: Karrierepolitik findet in geschlossenen Räumen statt, wo nicht jeder Zutritt hat. Und sie findet in Räumen statt, wo nur Männer sind."[4]

Wie der Gender-Report 2013 festhält, sind Netzwerke und Kontakte auch in der Wissenschaft von entscheidender Bedeutung für erfolgreiche Karriereverläufe (vgl. Kortendiek u. a. 2013: 326). Ein in diesem Zusammenhang interessanter Befund ist zum einen, dass Frauen in geringerem Maße, wenn auch nicht dramatisch geringer, informelle Kontakte zu Mitgliedern von Berufungskommissionen haben, zum anderen, dass sie vorhandene Kontakte in geringerem Maße als ihre männlichen Kollegen nutzen. Hier macht sich das Prinzip der Homosozialität gleichsam nachteilig geltend. Im Report wird eine der interviewten Wissenschaftlerinnen folgendermaßen zitiert: „es ist schwieriger, mit Männern zu netzwerken, also finde ich so – unterm gleichen Geschlecht ist es einfacher" (Kortendiek u. a. 2013: 278). Solange die entscheidenden Netzwerke von

4 Spiegel-Online, 6.6.2011; http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/telekom-vorstand-sattelberger-karrieren-werden-beim-pinkeln-gemacht-a-766536.html (Zugriff am 27.4.2014).

Männern dominiert sind, ist der Aufbau weiblicher Netzwerke, in denen das Netzwerken für Frauen – gemäß dem Prinzip homosozialer Vergemeinschaftung – einfacher zu sein scheint, allerdings eine zweischneidige Angelegenheit mit Blick auf Karriereförderung.

Der Praxis, Personalentscheidungen am Kriterium der sozialen Ähnlichkeit zu orientieren, muss nicht ein strategisches, den Ausschluss von Frauen gezielt betreibendes Handeln zugrunde liegen. Vielmehr führt die strukturelle Dominanz von Männern in Organisationen in Verbindung mit einer Praxis, die weder auf Organisationen noch auf Männer begrenzt ist, sondern einem allgemeinen Muster sozialer Nähe folgt, dazu, dass eine männerbündisch geprägte Struktur fortbesteht.

Geschlechtstypische Lebenslaufmuster und berufliche Karrieren

Pierre Bourdieu (1997a: 97) hat in einem Vortrag über die männliche Herrschaft die These formuliert, dass die „männliche Ordnung [...] sowohl den Institutionen als auch den Akteuren eingeschrieben" ist. An anderer Stelle notiert er – weder auf Organisationen noch auf das Feld der Wissenschaft bezogen, wohl aber auf beide beziehbar –, die „Definition des Exzellenten steckt auf allen Gebieten voller männlicher Implikationen, deren Eigenart es ist, nicht als solche in Erscheinung zu treten." (Bourdieu 2005: 110) In der Wissenschaft wird dies an der Figur des homo academicus sichtbar. Diesem (Ideal-) Bild entspricht ein Wissenschaftler (die männliche Form ist hier durchaus angebracht), der „seine Zeit ausschließlich der Wissenschaft widmet und von familiären Verpflichtungen befreit" ist (Kortendiek u. a. 2013: 353). Dies impliziert, dass eine typisch männliche Lebensführung Wissenschaftskarrieren befördert und eine Abweichung davon diese zwar nicht notwendigerweise verhindert, auf jeden Fall aber deutlich erschwert.

Leitbild der Arbeitskultur in modernen Organisationen ist ein Mitarbeiter, dessen Leben um die Berufsarbeit und die berufliche Karriere zentriert ist, der alle anderen Lebensbereiche dem beruflichen unterordnet. Diesem Typus gehört zwar, zumindest in außeruniversitären Organisationen, nicht die Mehrzahl der Beschäftigten an. Er markiert aber insofern „die hegemoniale Form von Männlichkeit in Organisationen" (Höyng 2002: 208), als seine Arbeitsweise und Arbeitseinstellung gewissermaßen das Ethos der Arbeitskultur vorgeben. Ein Teil der geschlechtlichen Substruktur von Organisationen ist dieser Typus insofern, als er – vor dem Hintergrund der gegebenen Geschlechterordnung und der in ihr institutionalisierten Arbeitsteilung – dem typischen männlichen Lebenslaufmuster besser entspricht als dem typischen weiblichen Lebenslaufmuster.
Dass die geringere Passfähigkeit des typischen weiblichen Lebenslaufmusters zumindest als eine hintergründige Annahme auch in Berufungsverfahren eine Rolle spielt, zeigt sich z. B. daran, dass Frauen dreimal so häufig wie Männer auf ihre Partnerschaft und Familie angesprochen werden (vgl. Kortendiek u. a. 2013: 300). Diese Beobachtung korrespondiert mit Befunden aus einer eigenen Studie zu Doppelkarrierepaaren (vgl. Behnke/Meuser 2003, 2005). Es ist immer noch eine verbreitete Annahme, dass das in der Wissenschaft geforderte Arbeitsethos einer unbegrenzten Verfügbarkeit für und Hingabe an die wissenschaftliche Arbeit bei Männern stärker und selbstverständlich vorhanden ist. Vor diesem Hintergrund werden Männer in Berufungs- und sonstigen Bewerbungsverfahren so gut wie nie daraufhin angesprochen, wie sie ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen in Vereinbarung bringen wollen, wohl aber Frauen. Dahinter steht die – von der Alltagserfahrung durchaus bestätigte – Annahme, dass das Vereinbarkeitsmanagement von Beruf und Familie eine den Frauen zugewiesene Verantwortung ist.

Die faktische Zuständigkeit der Frauen für das Vereinbarkeitsmanagement hat Auswirkungen auf Mobilitätsmuster (vgl. Behnke/Meuser 2005). Wissenschaftskarrieren sind wie andere auf die Erlangung von Führungspositionen gerichtete berufliche Karrieren an eine hohe Mobilitätsbereitschaft gebunden: häufige Präsenz auf (internationalen) Tagungen, Konferenzen, Meetings und Bereitschaft zu Arbeitsplatz- und Wohnortwechsel. Die meisten NachwuchswissenschaftlerInnen leben in einer Doppelkarriere-Partnerschaft, die Frauen in größerer Zahl noch als die Männer. Mobilitätsanforderun-

gen stehen mithin in einem Spannungsverhältnis zur Kontinuität privater und familiärer Beziehungen. Ein übereinstimmendes Ergebnis von zwei Studien zu Karriereverläufen exzellenter Nachwuchswissenschaftler/innen[5] in der Postdoc-Phase wie auch von Studien zu Doppelkarrierepaaren ist, dass die Zuständigkeit der Frauen für die Bewältigung des Spannungsverhältnisses zu unterschiedlichen Mobilitätsmustern führt, mit nachteiligen Konsequenzen für deren Karrierechancen. Bei den männlichen Postdocs gibt es eine hohe, kaum durch Familienpflichten eingeschränkte Mobilität; die eigene Karriere ist das übergeordnete Entscheidungskriterium in beruflichen und familiären Fragen. Die weiblichen Postdocs berücksichtigen Karriere und Familie als gleichermaßen relevante Kriterien, die in Übereinstimmung gebracht werden müssen. Dies hat eine größere Planungssicherheit der Karrieren der Männer zur Folge, dies nicht in dem Sinne, dass die Karriere unbedingt so verläuft, wie sie geplant wurde, sondern in dem Sinne, dass längerfristige Planungen leichter möglich sind und mit größerer Selbstverständlichkeit vorgenommen werden.

Spiele des Wettbewerbs im wissenschaftlichen Feld

Das ‚männliche' Karriereverhalten ist gewissermaßen die Norm für Karriereverläufe in der Wissenschaft und anderswo. Ein weiterer Aspekt dessen betrifft die kompetitive Struktur der Konkurrenz um knappe Positionen. Pierre Bourdieu (1997b: 203) zufolge wird der männliche Habitus „konstruiert und vollendet [...] nur in Verbindung mit dem den Männern vorbehaltenen Raum, in dem sich, unter Männern, die ernsten Spiele des Wettbewerbs abspielen". Frauen seien „auf die Rolle von Zuschauerinnen oder, wie Virginia Woolf sagt, von schmeichelnden Spiegeln verwiesen, die dem Mann das vergrößerte Bild seiner selbst zurückwerfen, dem er sich angleichen soll und will" (ebd.). Sie sind, wo sie mitspielen – und dies tun sie im wissenschaftlichen Feld inzwischen in deutlich größerer Zahl als in Vorständen von Unternehmen –, gleichsam keine legitimen Mitspielerinnen und unterliegen einem Anpassungsdruck, dem Druck, ‚one of the boys' zu werden und damit das etablierte Spiel zu stützen. Frauen sind nicht in dem Maße und der Selbstverständlichkeit wie Männer zu den sozialen Spielen zugelassen, „in denen die Größe der [wissenschaftlichen] Persönlichkeit ausgehandelt wird" (Engler 2001: 461). Wie Steffanie Engler (2001: 448) bemerkt, „sind Frauen nicht von ‚der Wissenschaft' ausgeschlossen [...], sondern von den sozialen Spielen im wissenschaftlichen Feld". Sie zitiert in diesem Zusammenhang die durchaus sehr erfolgreiche und in der Disziplin hohe Anerkennung genießende Soziologin Renate Mayntz, die von einer „milde[n] Form empfundener Isolierung" spricht und von einem Ausschluss „aus der zwischen männlichen Kollegen herrschenden Kameraderie" berichtet (ebd.). Der Wettbewerb der Männer untereinander steht einer Kooperation bzw. der von Mayntz berichteten „Kameraderie" nicht nur nicht entgegen, beides, Distinktion und Konjunktion, gehen Hand in Hand. Im Wettbewerb stehen Männer, so Bourdieu (2005: 83), einander als „Partner-Gegner" gegenüber (vgl. Meuser 2012).

Beate Krais (2009: 28) zufolge ist es „das Agonale an der Wissenschaft, mit dem Männer und Frauen unterschiedlich umgehen". Wettbewerb ist ein zentraler Mechanismus männlicher Vergemeinschaftung, der schon früh in der männlichen Sozialisation eingeübt wird. Diese ist in hohem Maße darauf ausgerichtet, nicht nur die Spielregeln zu vermitteln, sondern eine ‚Liebe zum Wettbewerb' zu erzeugen, die ernsten Spiele des Wettbewerbs lieben zu lernen und einen entsprechenden ‚Spielsinn' auszubilden (vgl. Meuser 2006). Krais hat in ihren Forschungen zu Wissenschaftskarrieren gezeigt, dass Wissenschaftler „explizit eine Orientierung am Wettbewerb" zu erkennen geben, Wissenschaftlerinnen hingegen die „fachlich-inhaltliche Seite der wissenschaftlichen Arbeit" betonen (Krais 2009: 29).

5 Es handelt sich um eine Studie zum Emmy Noether-Programm der DFG (vgl. Böhmer/Hornbostel/Meuser 2008) und ein laufendes Projekt zum EU-Programm „European Starting Grant" (http://www.forschungsinfo.de/Projekte/MERCI/projekte_merci_lang.asp).

Veränderung der „gendered organization“

„Das wissenschaftliche Feld ist ‚männlich dominiert‘, weil das Feld von Akteuren dominiert wird, die mit einem Habitus ausgestattet sind, dem ein männlicher Wissenschaftler am nächsten kommt“ (Beaufaÿs/Krais 2005: 97). Eine Veränderung der gendered organization des wissenschaftlichen Feldes in seiner gegenwärtigen Ausprägung erforderte ein Aufbrechen des Prinzips der homosozialen Kooptation und eine Abkehr von der männlichen Lebensführung als Orientierungsfolie. Die damit verbundenen (mikropolitischen) Herausforderungen lassen sich mit Rekurs auf die grundlegende Studie von Michel Crozier und Erhard Friedberg über „Macht und Organisation“ dahingehend beschreiben, „dass es Wandel nur geben kann, wenn ein ganzes Handlungssystem sich verändert“. Verändert werden müsse das Gerüst der Institutionen, „die Beschaffenheit des Spiels selbst muss eine andere werden“ (Crozier/Friedberg 1993: 240f.). Wenn Gleichstellungs- und Rektoratsbeauftragte in Berufungsverfahren (kontrollierend und unterstützend) beteiligt sind, dann sind dies Ansätze, das Handlungssystem insgesamt zu verändern und ein (in Teilen) neues Spiel zu implementieren, das anders abläuft als zuvor. Das Gleiche gilt beispielsweise für Regelungen, Gremiensitzungen nicht mehr nach 17 Uhr stattfinden zu lassen. Spätere Sitzungstermine begünstigen strukturell Männer, die in der Mehrzahl nicht oder in geringerem Maße als Frauen in die Pflichten der Kinderbetreuung eingebunden sind.

Mittels solcher Maßnahmen Organisationsveränderungen zu initiieren, ist allerdings ein schwieriger Prozess. Für den mikropolitischen Akteur ist „jegliche Veränderung gefährlich, denn diese stellt unfehlbar die Bedingungen seines Spiels, seine Machtquellen und seine Handlungsfreiheit schon deshalb in Frage, weil sie die relevanten, von ihm kontrollierten Ungewissheitszonen ändert oder verschwinden lässt“ (Crozier/Friedberg 1993: 242). Eine geschlechterpolitisch motivierte Organisationsveränderung trifft mithin auf eine mikropolitische Konstellation, die zunächst einmal unabhängig vom Inhalt der zu implementierenden Maßnahmen strukturell widerständig ist. Das wissenschaftliche Feld hat wie jedes soziale Feld eine eigene Logik, und die Regulierung von Geschlechterverhältnissen gehört nicht zu den originären Zielen dieses Feldes. Sie wird mithin von den etablierten Akteuren des Feldes – und dies sind nicht nur die männlichen Akteure – als Eingriff in ihre auf dem Prinzip der Freiheit von Wissenschaft und Forschung gründende professionelle Entscheidungsautonomie wahrgenommen.

Eine empirisch offene, in künftigen Forschungen zu klärende Frage ist, ob mit einem weiteren Anstieg des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren die Beschaffenheit des Spiels im wissenschaftlichen Feld sich ändert. Werden Frauen allein dadurch, dass sie mehr und mehr präsent sind, zu legitimen Mitspielerinnen in den ernsten Spielen des Wettbewerbs oder entwickelt sich ein neues Spiel mit anderen Regeln? Um diese Fragen zu beantworten, müsste man Fächer mit unterschiedlichen Frauenanteilen und deren Fachkulturen vergleichend untersuchen. Interessante Felder wären die Erziehungswissenschaft oder die Anglistik/Amerikanistik, in denen der Frauenanteil an den nordrhein-westfälischen Hochschulen bei 48 bzw. 52 Prozent liegt (vgl. Kortendiek u. a. 2013: 88), im Vergleich mit z. B. Elektrotechnik oder anderen ingenieurwissenschaftlichen Fächern mit einem Frauenanteil von z. T. unter fünf Prozent (vgl. ebd.). Ist die homosoziale Kooptation in Fächern mit einer Geschlechterparität auf der Professorenebene außer Kraft gesetzt oder findet sie unter neuen Vorzeichen in einer anderen Weise statt? Die Vermutung, dass homosoziale Kooptation kein männliches Privileg ist, wird durch einen Blick auf die Gender Studies nahegelegt, deren Personal auf der Professorenebene bislang nahezu ausschließlich dem weiblichen Geschlecht angehört. ■

Literatur

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2010): Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten in Organisationen. In: Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (Hg.): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 157–171.

Beaufaÿs, Sandra/Krais, Beate (2005): Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien 23, 1, S. 82–99.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 21, 4, S. 62–74.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 123–139.

Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael (2008): Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-working Paper No. 3. Bonn: Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung.

Bourdieu, Pierre (1997a): Männliche Herrschaft revisited. In: Feministische Studien 15, 2, S. 88–99.

Bourdieu, Pierre (1997b): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 153–217.

Bourdieu, Pierre (2005): Männliche Herrschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Buß, Eugen (2007): Die deutschen Spitzenmanager. Wie sie wurden, was sie sind. Herkunft, Wertvorstellungen, Erfolgsregeln. München: Oldenbourg.

Crozier, Michel/Friedberg, Erhard (1993): Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation. Frankfurt a. M.: Hain.

Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.

Hartmann, Michael (2001): Klassenspezifischer Habitus oder exklusive Bildungstitel als soziales Selektionskriterium? In: Krais, Beate (Hg.): An der Spitze: Von Eliten und herrschenden Klassen. Konstanz: UVK, S. 157–208.

Hartmann, Michael/Kopp, Johannes (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53, 3, S. 436–466.

Höyng, Stefan (1999): Männerbündische Arbeitskultur am Beispiel von Personalpolitik. In: Krannich, Margret (Hg.): Geschlechterdemokratie in Organisationen. Frankfurt a. M.: Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie, S. 93–98.

Höyng, Stefan (2002): Gleichstellungspolitik als Klientelpolitik greift zu kurz. Die Möglichkeiten von Gender Mainstreaming aus dem Blickwinkel von Männern. In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 199–228.

Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Gechlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Krais, Beate (2009): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. In: Dahlhoff, Jutta/Gierlich, Jana (Hg.): Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung. Bonn: CEWS, S. 18–33.

Lipman-Blumen, Jean (1976): Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions. In: Signs 1, 3, S. 15–31.

Meuser, Michael (1989): Gleichstellung auf dem Prüfstand. Frauenförderung in der Verwaltungspraxis. Pfaffenweiler: Centaurus.

Meuser, Michael (2005): Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik. In: Lüdke, Dorothea/Runge, Anita/Koreuber, Mechthild (Hg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag, S. 147–162.

Meuser, Michael (2006): Riskante Praktiken. Zur Aneignung von Männlichkeit in den ernsten Spielen des Wettbewerbs. In: Bilden, Helga/Dausien, Bettina (Hg.): Sozialisation und Geschlecht. Theoretische und methodologische Aspekte. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 163–178.

Meuser, Michael (2012): Distinktion und Konjunktion. Zur Konstruktion von Männlichkeit im Wettbewerb. In: Ludwig, Ulrike/Krug-Richter, Barbara/Schwerhoff, Gerd (Hg.): Das Duell. Ehrenkämpfe vom Mittelalter bis zur Moderne. Konstanz: UVK, S. 39–48.

Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia M. (Hg.) (2013): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS.

Ohlendieck, Lutz (2003): Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Pasero, Ursula/Weinbach, Christine (Hg.): Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, S. 171–185.

Keynote

Dr. Uschi Baaken
Neue Herausforderungen und Perspektiven in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

1. Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen bundesweit

Die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ergeben bundesweit betrachtet ein sehr heterogenes Bild. Unterschiedliche Gesetzgebungen zur Autonomie der Hochschulen und die jeweilige Abgrenzung zum Wirkbereich der Landesministerien sowie erhebliche Länderunterschiede in der Ausstattung und Funktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konstituieren uneinheitliche Spielräume auch in der Gleichstellungsarbeit. Für das CEWS (Center of Excellence Women and Science, GESIS, Köln) haben Dr. Andrea Löther und Lina Vollmer im Rahmen des Projektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ eine umfangreiche Bestandsaufnahme der personellen Strukturen für Gleichstellungsarbeit an Hochschulen vorgenommen. Sie haben dabei sowohl Unterschiede bei der Hochschulgröße als auch beim Hochschultyp hinsichtlich verschiedener Aspekte festgestellt:

- der Ausstattung – hier gibt es große Unterschiede im Stellenumfang und bei der Anzahl der Stellen
- des Status der GleichstellungsakteurInnen – Unterschiede zwischen freigestellten, gewählten und hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, aber auch neue Funktionen in Stabsstellen, Genderzentren, der Einrichtung von Funktionsstellen in der Verwaltung oder auch der Einrichtung von Prorektoraten
- der Aufgaben der StelleninhaberInnen und damit einhergehend hinsichtlich des Selbstverständnisses in diesen Funktionen

Auch die Bereitstellung von Ressourcen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Fakultäten bzw. Fachbereichen ist bundesweit sehr uneinheitlich und sowohl von Ländergesetzgebungen als auch von hochschulspezifischen Regelungen abhängig.
Alle diese Aspekte (und noch viel mehr hier nicht erwähnte) konstituieren den Grad der Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in sehr heterogener Weise.
Das CEWS-Projekt zeigt in einem Ländervergleich Deutschlands zu Österreich und der Schweiz auf, dass Deutschland deutlich heterogenere Strukturen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen hat. Ursache hierfür sind insbesondere die gesetzlichen Grundlagen, die in Österreich und der Schweiz eindeutige Abgrenzungen von Funktionen in der Gleichstellungsarbeit vorhalten. Zudem führten in diesen Ländern steigende Qualitätsanforderun-

gen und Bundesprogramme zu einer Veränderung der Hochschulsteuerung und dem Aufbau von bei Hochschulleitungen angesiedelten Gleichstellungsstrukturen.

2. Hochschulwandel und vermehrte Autonomie der Hochschulen – Veränderungen und Herausforderungen

Seit einigen Jahren lassen sich für die Hochschulen veränderte Rahmenbedingungen und Anforderungen in Bezug auf Gleichstellung feststellen. Verschärfter Wettbewerb und Leistungssteigerung, großer Reformdruck und wachsende Eigenverantwortung der Hochschulen führen zu einer stärkeren Dynamik an den Hochschulen als früher. Gleichzeitig befinden sich die Hochschulen bezogen auf Gleichstellung in einem Raum von erhöhten Anforderungen durch Bundesprogramme, Wettbewerbe, (inter-)nationale Konkurrenz und die veränderten Erwartungen der DFG. Mit der Einführung des Professorinnenprogramms und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden an zahlreichen Hochschulen umfassende Gleichstellungskonzepte entwickelt, Strukturen verändert, neue Maßnahmen implementiert und teilweise konsolidiert.

Prof. Dr. Anita Engels (Universität Hamburg) hat die Exzellenzinitiative unter Gleichstellungsaspekten im Rahmen des Projektes „Frauen in der Spitzenforschung“ untersucht. Auch wenn nach wie vor strukturelle Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen feststellbar sind, hat die Exzellenzinitiative dennoch dazu geführt, dass das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Spitzenforschung stärker ins Bewusstsein gerückt ist und zum unverzichtbaren Aspekt in den Anträgen wurde.

Externe Steuerung findet also zunehmend mit Gleichstellung statt und Gleichstellungsziele werden stärker einbezogen. Die wachsende Autonomie der Hochschulen führt gleichzeitig zu einem größeren internen Spielraum für Gleichstellungssteuerung in hochschulinternen Prozessen (z. B. Steuerung über interne Mittelverteilung mit Gleichstellungsindikatoren). Die Verantwortung für Gleichstellung liegt ausdrücklicher als früher bei der Hochschulleitung, Governance-Strukturen haben sich verändert und viele Hochschulentwicklungsentscheidungen sind in die Ebene der Hochschulleitungen verlagert worden.

3. Steuerung von Gleichstellung an Hochschulen

Die wichtigsten externen Steuerungen in den letzten Jahren gingen von der DFG (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2008), dem Wissenschaftsrat (Offensive für Chancengleichheit 2006), dem Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder (2007 und 2013) und der HRK (Empfehlung Frauen fördern 2006) aus.[1]
Diese Anforderungen können auch im Sinne von Synergien positiv wirken; so hat das CEWS festgestellt, dass Hochschulen, die von der DFG bzgl. der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in Stufe 3 und 4 eingeordnet wurden, auch im Professorinnenprogramm positiv beurteilt wurden und höhere Werte im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten hatten als andere.

Die möglichen Steuerungsinstrumente für Gleichstellung innerhalb der Hochschulen sind vielfältig und sollten jeweils adäquat zu den jeweiligen spezifischen Bedingungen der Hochschulen entwickelt werden. Sie reichen von der Implementierung von finanziellen Anreizen für gleichstellungspolitische Ziele in die interne Mittelvergabe der Hochschulen über interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten bzw. Fachbereichen, das Gleichstellungskonzept der Hochschule und Gleichstellungspläne für die gesamte Hochschule sowie für die Fachbereiche bis hin zu Akkreditierungen unter Einbezug von Gender-Aspekten und Gender-Controlling.

4. Wandel der Gleichstellungspolitik und neue Gleichstellungsstrukturen

Mit den genannten Veränderungen hat sich auch

1 Weitere externe Steuerungsinstrumente: Hochschulpakt 2020 (2007), Pakt für Forschung und Innovation – Zielquoten-Beschluss der GWK (2007/2011).

ein Wandel der Gleichstellungspolitik vollzogen und es haben sich neue Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen entwickelt, begleitet von damit einhergehenden, im Folgenden skizzierten Spannungsfeldern.

Spannungsfeld 1:
Die Verschiebung der Gleichstellungspolitik von der Interessensvertretung zum Hochschulentwicklungs-Management

Nicht nur die Hochschulen und Anforderungen an ihre Ausrichtung haben sich verändert. Wir bemerken (möglicherweise folgerichtig) auch zunehmend einen Wandel in der Form der Gleichstellungspolitik, eine Verschiebung von der Interessenvertretung zum Hochschulentwicklungs-Management bzw. Qualitätsmanagement. Grundsätzlich ist dieser Wandel auch ein Ergebnis der erfolgreichen bisherigen Gleichstellungsarbeit und als solches ausdrücklich zu würdigen. Für die Gleichstellungspolitik entstehen dadurch Chancen und Grenzen. Abhängig von den Rahmenbedingungen und der spezifischen Ausgangslage können die Chancen die Implementierung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und die Anerkennung von Gleichstellung als Qualitätskriterium sein sowie die Integration der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Teil des Entscheidungsorgans. Damit geht eine Vergrößerung des Gestaltungsspielraums einher, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kontrollieren nicht nur die Entscheidungen der Leitungsebene, sondern treffen und gestalten sie selber mit.

Grenzen des Wandels der Gleichstellungspolitik können sein, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Teil der abgekoppelten Leitungsebene wahrgenommen werden und agieren, vermehrt Arbeit in Management-Strukturen geschieht und weniger Interessenvertretung, sodass sich der Kontakt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu den Beschäftigten, zur Basis verliert. Zudem sind sie in ihrer Arbeit in Form eines Gleichstellungsmanagements vermehrt vom Commitment der HandlungspartnerInnen abhängig, was wiederum zu einem geringeren Gestaltungsspielraum führen kann.

Spannungsfeld 2:
Wandel der Funktion und Arbeitsweise von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Mit dem Wandel der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen verändert sich ebenfalls die Funktion und Arbeitsweise von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: Durch den Wandel wird Gleichstellung zur Leitungsaufgabe, bis dahin war Gleichstellung meist als Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten definiert. Während vorher die Kontrollfunktion der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Übernahme von operativer Gleichstellungsarbeit sehr präsent waren, sind sie nun vorwiegend in einer Beratungsfunktion (insbesondere eine Beratung der Hochschulleitung) tätig. Der durch den Wandel möglichen Integration der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in hochschulische Entscheidungsprozesse, der gemeinsamen Gestaltung von Hochschulentwicklung und einer Arbeit an Prozessen stehen die frühere punktuelle gleichstellungsbezogene Einflussnahme und die Begleitung von Prozessen gegenüber.

Spannungsfeld 3:
„Neue Strukturen“ für Gleichstellungsarbeit

Ein weiteres Spannungsfeld ist die Einrichtung neuer Gleichstellungsstrukturen wie Stabsstellen, Gender-Equality-Stellen, Funktionsstellen in der Verwaltung oder in Einheiten wie Graduiertenschulen und Exzellenzclustern, die als Zeugnis eines Strukturwandels und als zusätzliche Ressourcen für Gleichstellungsarbeit gesehen werden können. Der Wandel birgt aber auch die Gefahr, dass neue Strukturen in Bezug auf Aufgaben- und Funktionsabgrenzungen, Entscheidungsbefugnisse und Ressourcen als Konkurrenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wahrgenommen werden können. Auch hier gibt es große Unterschiede in den Hochschulen, die von zahlreichen Faktoren abhängig sind, z. B. der Hochschulkultur und hochschulischen Gleichstellungskultur, dem Umgang der Hochschulleitung mit der Ausdifferenzierung von Funktionen, dem funktionsbezogenen Selbstverständnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, dem Umfang der zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen und nicht

zuletzt auch von persönlichen Faktoren. Sowohl das CEWS-Projekt als auch das Projekt EQUISTU von Dr. Ingrid Schacherl und Dr. Melanie Roski der Frauenakademie München (FAM) und der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund (sfs) zeigen, dass die institutionelle Integration von Gleichstellung in die Strukturen der Organisation durch die Etablierung von Stellen und Verantwortungen für die Umsetzung von Gleichstellungszielen eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit bedeutet. Auch der Wissenschaftsrat formuliert in seiner Bestandsaufnahme zur Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (2012): „Gleichstellung als strategische Aufgabe: Ohne einen tief greifenden Kulturwandel in den Organisationen und Einrichtungen des Wissenschaftssystems wird Chancengleichheit nach Auffassung des Wissenschaftsrates nicht zu erreichen sein. Dieser Kulturwandel muss von den Leitungsebenen initiiert, konsequent gefordert und über die einzelnen Einrichtungsebenen hinweg kommuniziert werden. Die Umsetzung von Chancengleichheit gehört zu den strategischen Aufgaben jeder wissenschaftlichen Einrichtung und ist als integraler Bestandteil des jeweiligen Governance-Konzeptes zu sehen. Den Gleichstellungsbeauftragten kommt – bei adäquater Ausgestaltung – als Bindeglied zwischen der Leitung und den Organisationseinheiten eine besondere Bedeutung zu.“
Ein weiteres zentrales Ergebnis des CEWS bezieht sich auf die Professionalisierung der Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die definierten Professionalisierungsindikatoren sind mit zunehmender Wochenarbeitszeit und einige mit steigender Hochschulgröße stärker ausgeprägt. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit Freistellungsmodell wiesen im Vergleich zu hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und StelleninhaberInnen von Genderfunktionen schwächer ausgeprägte Professionalisierungsmerkmale auf.

Spannungsfeld 4:
Verhältnis Gender – Diversity

Über die sinnvolle Organisation von Gender und Diversity wird aktuell unterschiedlich diskutiert – mit den Varianten Diversity unter dem Dach von Gender, Gender neben Diversity und Gender unter dem Dach von Diversity. Dabei gibt es nicht die richtige Sichtweise, sondern je nach Organisationskontext eine mehr oder weniger passende Perspektive mit ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen.

Zum jetzigen Zeitpunkt könnte es hilfreich sein, die theoretische Analyseebene von der politischen Ebene zu trennen und die Kategorien ‚Gender und Diversity‘ sowohl auf den hochschulinternen Arbeitsebenen als auch in der Außendarstellung nebeneinander zu stellen und in einer Kooperationsbeziehung prozesshaft miteinander zu verzahnen.
Beispielhafte Gründe hierfür sind:

- Die Anforderungen von außen bzgl. der beiden Themen sind noch sehr unterschiedlich.
- In der Historie und Umsetzung der Strukturen und Maßnahmen sind Gender und Diversity noch sehr ungleichgewichtige Dimensionen.
- Der Institutionalisierungsgrad und die Organisationskultur zu den Dimensionen sind sehr unterschiedlich. Die Umsetzung von Gleichstellungsanliegen ist häufig gut verankert, es existieren (teilweise seit Jahrzehnten) gewachsene Strukturen, Verfahrensweisen und nicht zuletzt etablierte AkteurInnen.

In der Umsetzung könnte ein Schwerpunkt darauf gelegt werden, Kooperationsmöglichkeiten zu suchen, für das Thema Diversity auf bewährte Strategien des Themas Gender zuzugreifen und im besten Falle für Diversity auch etablierte GleichstellungsakteurInnen zu gewinnen. Letztlich ist eine Hierarchisierung der Kategorien (in welcher Weise auch immer) für die Arbeitsebene nicht zwingend notwendig.

5. Ausblick: Ziele und Bedarfe

Um den stattfindenden Wandel im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit erfolgreich zu vollziehen, lassen sich zahlreiche Ziele und Bedarfe für die Zukunft ausmachen:

a) im Bereich Struktur- und Kulturwandel

Zur nachhaltigen Veränderung von Strukturen und Wissenschaftskulturen ist die weitere systematische Integration von Gleichstellung in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse notwendig. Dabei ist die zunehmende Selbstverständlichkeit von Gleichstellungsambitionen in Hochschulen ein guter Ausgangspunkt. Ein großer Handlungsbedarf besteht beim Einbezug der dezentralen Einheiten (Fakultäten und Fachbereiche) in die Strategien. Zudem ist eine Konsolidierung von Maßnahmen und Strukturen wichtig, um bislang projektbezogen durchgeführte Maßnahmen in nachhaltige Strukturveränderungen zu überführen. Schließlich brauchen wir eine wirkliche Übernahme der Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung durch die Hochschulleitung. Auch hier zeigen Ergebnisse des Projektes EQUISTU, dass für gleichstellungsorientierte Innovationen externe Impulse und die Übernahme der Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung durch die Hochschulleitung sowie eine institutionelle Integration von Gleichstellung in die Hochschulsteuerung notwendig sind.

b) im Bereich Hochschul- und Gleichstellungssteuerung

Notwendig sind die Weiterführung und Weiterentwicklung der bisherigen maßgeblichen Steuerungsinstrumente in konstruktiver Wechselwirkung (DFG-Gleichstellungsstandards, Professorinnen-Programm, Länderprogramme) und das Zusammenwirken mit adäquaten hochschulspezifischen Gleichstellungskonzepten. Bislang wurden in der Regel Empfehlungen ausgesprochen, an und in Hochschulen appelliert und freiwillige Selbstverpflichtungen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit eingegangen, die jedoch nur geringe Effekte hatten. Unerlässlich sind verbindlichere Steuerungsinstrumente und stärkere (insbesondere finanzielle) Anreize (z. B. positiv und negativ sanktionsbewährte Zielvorgaben). Dafür ist die dauerhafte Verankerung des Gleichstellungsindikators in den Mittelverteilungsmodellen der Länder sinnvoll.
Unerlässlich ist die Synchronisierung der Steuerungsinstrumente durch Politik und Wissenschaftsorganisationen, um Hochschulen einen verlässlichen Handlungsrahmen zu gewährleisten, sowie darauf abgestimmte Landes- und Bundesprogramme für systematische Steuerung in bestimmten defizitären Bereichen.

c) im Bereich Nachhaltigkeit

Was wir dringend brauchen und was definitiv noch immer aussteht, ist eine Nachhaltigkeit in der Gleichstellungssteuerung durch Aufrechterhaltung der Anforderungen von außen (Wissenschaftsorganisationen und Politik) sowie eine nachhaltige Implementierung von gleichstellungspolitischen Zielsetzungen in die Weiterentwicklung des Hochschulsystems.
Nur dann kann es eine Balance zwischen Außen- und Innensteuerung geben. Denn grundsätzlich kann durchaus die Frage gestellt werden, ob eine Übernahme der Leistungsparameter von Politik und Wissenschaftsorganisationen in den Hochschulen sinnvoll ist. Leistungsparameter von Politik und Wissenschaftsorganisationen sind in der Regel kurzlebig und nicht dauerhaft bindend, manchmal verfolgen sie Steuerungsrichtungen, die in den Hochschulen nicht passen. Und es besteht eine gelebte (nicht zwangsläufig immer tatsächliche) Konkurrenz der üblichen Handlungsstrategien von Hochschulen mit Gleichstellungszielen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit insbesondere in der Forschung zu sichern (wissenschaftliche Reputation und Maximierung von Einfluss im Machtgefüge der Hochschulen).

d) im Bereich (Begleit-)Forschung

Gleichstellungs- und auch Geschlechterforschung sind weiterhin ausbaufähig. Trotz zahlreicher Studien der letzten Jahre existieren noch vielfältige Forschungsbedarfe, um wissenschaftsbasierte Steuerungsmöglichkeiten zu etablieren, u. a. eine systematische (qualitative) Analyse von Dynamiken und Prozessen in der „neuen“ Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und Forschung zur Wirksamkeit der vorhandenen vielen (Steuerungs-)Instrumente. Nicht zuletzt sind der Ausbau und die weitere Etablierung und Anerkennung der Geschlechterforschung (für alle Fachdisziplinen) wichtig für die zukünftige Gleichstellungsentwicklung an Hochschulen. ■

Werkstatt 1

Wissenschaftskarrieren – der Weg zur Professur

Ziel der Werkstatt ist es, förderliche und hinderliche Faktoren einer Wissenschaftskarriere sowie die Gründe für das Aufsteigen bzw. Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zur Professur zu identifizieren, um Handlungsoptionen für die Politik, die Hochschulleitungen, die Fakultäten sowie für Gleichstellungsakteurinnen und -akteure zu entwickeln. Wie gelingt es, die „gläserne Decke" zu zerschlagen und den Weg für Frauen auf Professuren durchlässig zu gestalten? Wie kann die „leckende Leitung" abgedichtet werden, damit das Ziel Professur für Frauen während ihrer gesamten Hochschulkarriere eine erreichbare Option ist?

Moderation: Dr. Masha Gerding, Ruhr-Universität Bochum

Statement: Dr. Ulrike Spangenberg
Regulierung von Wissenschaftskarrieren – Weichenstellungen durch (Gleichstellungs-)Recht?

1. Chancengleichheit durch Gleichstellungsrecht?!

Gleichstellungsrechtliche Vorgaben sind auch in der Wissenschaft ein wichtiges Instrument, um Diskriminierungen abzubauen, Nachteile auszugleichen und Frauen, gerade bei Berufungen, besonders zu fördern.
In Nordrhein-Westfalen finden sich derartige Vorgaben vor allem im Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Das LGG verpflichtet Hochschulen u. a. zur Erstellung von Frauenförderplänen und zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem enthält es Kriterien für die Ausschreibung von Stellen, Anforderungen an die Einladung zum Vorstellungsgespräch und die Besetzung von Auswahlkommissionen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zudem grundsätzlich bevorzugt eingestellt werden. Im Gesetz über die Hochschulen in NRW (HG) ist das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern bislang kaum thematisiert, soll aber künftig mehr Beachtung finden. Der Entwurf zum Hochschulzukunftsgesetz sieht beispielsweise eine Verpflichtung zur geschlechterparitätischen Besetzung von Hochschulgremien vor. Außerdem sollen die Fachbereiche künftig alle drei Jahre eine Gleichstellungsquote festsetzen, die sich am Anteil der männlichen und weiblichen Beschäftigten innerhalb des Fachbereichs orientiert, welche die Einstellungsvoraussetzungen für eine Berufung erfüllen (sog. Kaskadenmodell, siehe Goebel 2012). Die Hochschule strebt dann im Rahmen des Berufungsverfahrens die Einhaltung dieser Gleichstellungsquote an (Entwurf HZG NRW, Stand:

2.11.2013). Damit wird neben der Quote im LGG im Hochschulgesetz selbst eine Art Zielquote verankert, die allerdings nicht verbindlich ist.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz enthält Vorgaben für die Wissenschaft, die sich allerdings vor allem auf Stellenbesetzungen beschränken. Das Gesetz verbietet Diskriminierungen, u. a. aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters oder einer Behinderung. Für die weitere Rechtsentwicklung ist dabei insbesondere das Verbot mittelbarer Diskriminierung interessant. Demnach sind nicht nur Regelungen, Kriterien oder Verfahren diskriminierend, die etwa zum Nachteil von Frauen ausdrücklich an das Geschlecht anknüpfen (sog. unmittelbare Diskriminierung). Vielmehr können auch Regelungsformen diskriminierend sein, die geschlechtsneutral formuliert sind, aber faktisch zum Nachteil von Frauen oder Männern wirken. Mit der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung werden die tatsächlichen Auswirkungen geschlechtsneutral formulierter Rechtsnormen auf Frauen und Männer in den Blick genommen. Außerdem wird eine besondere Rechtfertigung verlangt. Der Diskriminierungsschutz zielt insoweit nicht nur auf eine formale, sondern auch auf eine materielle, substantielle Gleichheit. Die Rechtsfigur hat vor allem im Arbeitsrecht zu Veränderungen beigetragen. Im Bereich der Wissenschaft ist das Verbot mittelbarer Diskriminierung jenseits von Beschäftigungsverhältnissen jedoch wenig ausdifferenziert.[1]

2. Grenzen rechtlicher Regulierung

Recht kann ein starker Hebel sein, um für mögliche Benachteiligungen zu sensibilisieren, diskriminierende Praktiken zu beseitigen und tatsächliche Veränderungen herbeizuführen. Rechtliche Weichenstellungen haben jedoch ihre Grenzen. Die Regelungen werden etwa oft als ungerecht empfunden und die Umsetzung in der Praxis wissentlich oder unwissentlich vernachlässigt. Beispielsweise gelten die Landesgleichstellungsgesetze und die dort verankerten Anforderungen zwar auch für Stellenbesetzungen an Hochschulen. In Berufungsleitfäden und Berufungsordnungen sind die Regelungen jedoch häufig nicht oder nur unvollständig aufgeführt und dürften demzufolge auch seltener berücksichtigt werden (vgl. Färber/Spangenberg 2008: 280). Außerdem sind Berufungsverfahren, wie andere Stellenbesetzungen auch, aufgrund informeller Entscheidungsmechanismen und (notwendiger) Bewertungsspielräume nur eingeschränkt rechtlichen Weichenstellungen zugänglich. Quotenregelungen greifen nur bei gleicher Qualifikation. In der Regel lässt sich – bewusst oder unbewusst – immer ein Grund finden, der einen Bewerber besser qualifiziert erscheinen lässt als eine Bewerberin. Frauen sind schlechter oder anders vernetzt und haben damit weniger Einsicht in informelle Aushandlungsprozesse und weniger Einfluss auf die Entscheidung. Zudem scheuen sich Frauen eher, informelle Kontakte zu nutzen (vgl. Kortendiek et al. 2013: 302). Und obwohl Quoten bei Stellenbesetzungen verfassungsrechtlich nur deswegen zulässig sind, weil es aufgrund der informellen Entscheidungsmechanismen in Bewerbungsverfahren keine andere wirksame Möglichkeit gibt, um die durch Zuschreibungen und Auswahlmechanismen bedingten Nachteile zulasten von Frauen auszugleichen, wird die Quote von vielen Männern, aber auch Frauen, als ungerecht empfunden. Damit besteht die Gefahr, dass Frauen nur als „Quotenfrau“ geladen werden, ohne sie für die Berufung wirklich in Betracht zu ziehen, oder Bewerberinnen erheblich besser sein müssen als ihre männlichen Konkurrenten.[2]

Die Quote kommt ohnehin nur dann zum Zug, wenn Bewerberinnen gleich qualifiziert sind. Eine solche gleiche Qualifikation ist angesichts der unterschiedlichen Biographien und Voraussetzungen der Bewerbenden nicht nur schwer zu bestimmen. Die an Hochschulen gängigen Qualifikationsanforderungen orientieren sich zudem an standardisierten Wissenschaftsbiographien, die häufig Brüche im Lebensverlauf und Abweichungen von der typischen wissenschaftlichen Karriere ausblenden. Die für Berufungen zunehmend vorausgesetzte Mobilität, Auslandsaufenthalte, Art und Anzahl von Veröffentlichungen oder zeitliche Verfügbarkeit sind

1 Einen Überblick zu Gleichstellungsrecht in der Wissenschaft gibt Obermeyer 2012.

2 Ausführlich zu den Einstellungen über Quotenregelungen Kortendiek et al. 2013, S. 312ff.

Anforderungen, die gerade Frauen seltener erfüllen (können). Das gilt vor allem dann, wenn sie Kinder haben oder haben wollen. Dazu kommen Annahmen über Passfähigkeit und Professorabilität, denen Wissenschaftlerinnen seltener entsprechen oder für sich weniger in Anspruch nehmen (vgl. Färber/ Spangenberg 2008: 168ff.; Kortendiek et al. 2013: 268ff., 295ff.; Meuser 2014). Die in Auswahl- und Bewertungskriterien gespiegelten Normalitätsannahmen sind vielfach durch männlich konnotierte Wissenschaftsbiographien geprägt, die zwangsläufig diejenigen ausschließen, die diesen Annahmen nicht entsprechen und sich nicht anpassen wollen oder können.

Das LGG versucht an diesem Punkt anzusetzen. Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie Fragen zur Betreuung von Kindern sind grundsätzlich verboten. Gleichzeitig dürfen kindbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verzögerungen beim Abschluss einer Ausbildung nicht nachteilig berücksichtigt werden. Hier schließt eine Regelung die andere faktisch aus, denn mit dem Hinweis auf kindbedingte Verzögerungen steht die durch Kinder eingeschränkte berufliche Verfügbarkeit im Raum.

Die in Berufungsverfahren eingebundenen Gleichstellungsbeauftragten können Probleme zwar thematisieren und den Entscheidungen der Berufungskommissionen widersprechen. Dieses Widerspruchsrecht hat jedoch wenig Gewicht, wenn – wie in NRW – das Berufungsrecht bei den Hochschulen selbst liegt und eine nächsthöhere, nicht unmittelbar in die Stellenbesetzung involvierte Instanz fehlt. Auch die Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung greift bei der Prüfung der Auswahlkriterien nur begrenzt. Bewerbende haben in der Regel keinen Einblick in die Bewertungsmaßstäbe der Auswahlkommission. Außerdem entsprechen die Auswahlkriterien häufig den gängigen Auffassungen und Anforderungen in der Wissenschaft. Nachteile, die z. B. durch Mobilitätsanforderungen entstehen, sind damit leicht zu rechtfertigen.

3. Standardisierung durch Recht

Rechtsnormen wirken außerdem nicht nur als Stellschrauben Richtung Gleichstellung. Rechtliche Anforderungen und Rahmenbedingungen zeichnen ebenso wie Auswahlkriterien Berufswege vor und tragen zur Konstruktion und Standardisierung von Wissenschaftskarrieren bei. Frauen oder auch Männer passen sich diesen Normalbiographien an oder steigen aus. Und zwar nicht erst bei der Entscheidung zur Professur, sondern bereits nach dem Studium, nach der Promotion, nach der Postdoc-Phase. Ein Beispiel dafür sind explizite oder implizite, unmittelbare oder mittelbare Altersgrenzen, die bei Berufungen, Habilitationsstellen, Promotions- oder Forschungsstipendien Anwendung finden. Mit dem kalendarischen Alter gehen verschiedene verallgemeinernde Annahmen, etwa über die geistige Leistungsfähigkeit und soziale Entwicklungsphasen, einher. Bildungs- und Aufstiegsphasen werden dabei bestimmten Lebensphasen zugeschrieben, die sich an standardisierten Wissenschaftsbiographien orientieren und ebenso wie Auswahlkriterien Spielräume beschränken, Ein- und Ausschlüsse erzeugen und damit Qualifizierungs- und Berufschancen beschneiden. Alter korreliert dabei nicht nur mit der sozialen Herkunft, sondern auch mit dem Geschlecht. Dem Gender-Report zufolge treffen Frauen beispielsweise später als Männer die Entscheidung zugunsten einer Karriere in der Wissenschaft (Kortendiek et al. 2013: 290). Außerdem gibt es für Kinder zeitliche Fenster, die mit Qualifizierungsphasen kollidieren. Familienbedingte Nachteile werden zwar häufig über Ausnahmeregelungen berücksichtigt – etwa durch einen Spielraum von zwei bis drei Jahren. Diese Zeitspanne wird den biographischen „Abweichungen“ jedoch häufig nicht ausreichend gerecht.

Altersgrenzen sind zunehmend Gegenstand juristischer Entscheidungen, welche die für Deutschland sehr typischen Altersbeschränkungen hinterfragen. Dennoch gelten etwa Altersgrenzen für Einstellungen als gerechtfertigt, weil sich die Beschäftigung zeitlich noch lohnen muss. Mit einer Bestenauslese hat diese Auffassung wenig zu tun und ist gerade für die Wissenschaft höchst fragwürdig. Das im AGG verankerte Verbot der Altersdiskriminierung greift zudem nur für Stellenbesetzungen. Auf Promotionsstipendien, wie sie etwa durch Hochschulen oder die Begabtenförderungswerke vergeben werden, ist das AGG demgegenüber nicht anwendbar. Das Verbot der Altersdiskriminierung wird zwar

inzwischen auch über die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote in Art. 3 GG hergeleitet. Dieser Diskriminierungsschutz bindet jedoch nur den Staat, aber nicht private Institutionen wie die Begabtenförderungswerke. Hier muss der Staat aktiv werden und gewährleisten, dass zumindest öffentliche Gelder diskriminierungsfrei vergeben werden. Das Ziel, wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, ist kein Grund für Altersgrenzen. Bereits der Begriff fasst nicht nur junge Menschen, sondern zumindest all diejenigen, die sich unabhängig vom Lebensalter nach einem ersten Hochschulabschluss wissenschaftlich qualifizieren. Für die Vergabe von Stipendien sollten vielmehr Kriterien wie wissenschaftliche Befähigung, Thema und finanzielle Bedürftigkeit ausschlaggebend sein. Gerade Promotionsstipendien bieten Spielräume für die wissenschaftliche Qualifikation von Personen, die aus unterschiedlichsten Gründen nicht in Hochschulstrukturen eingebunden sind.

4. Ziele und Herausforderungen rechtlicher Regulierung

Die Verankerung gleichstellungsrechtlicher Anforderungen in den Hochschulgesetzen selbst kann dazu beitragen, dass derartige Pflichten und Ziele künftig ernster genommen werden und stärker Beachtung finden. Gleichzeitig sollten das AGG und andere Diskriminierungsverbote stärker in den Blick genommen werden. Die Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung kann dazu beitragen, Bewertungen zu hinterfragen und alternative Auswahlkriterien einzuführen, die geeignet sind, die wissenschaftliche Qualifikation nachzuweisen, ohne Frauen zu benachteiligen. Frauen können zeit- und zugangsbedingt beispielsweise häufig weniger Publikationen vorweisen als Männer. Diese strukturelle Benachteiligung kann sehr leicht durch eine Begrenzung der anzugebenden Publikationen vermieden werden (Färber/Spangenberg 2008: 174).

Dennoch hat rechtliche Regulierung ihre Grenzen. Es ist daher wichtig, weiterhin auch auf Ansatzpunkte außerhalb des Rechts zu setzen, z. B. auf das im HG vorgesehene Berufungsmanagement, finanzielle Anreize und die Schulung und Sensibilisierung der Berufungskommissionen, um ein Umdenken bei der Zuschreibung und Bewertung von Qualifikationen herbeizuführen.
Es genügt zudem nicht, nur die Weichenstellungen für Stellenbesetzungen oder sogar nur Berufungen im Blick zu haben. Wege in der Wissenschaft sind durch eine Vielzahl von Entscheidungen und biographischen Stellschrauben geprägt, die nicht dem Bild einer einzelnen Kreuzung, sondern eher dem Bild eines verzweigten Schienennetzes entsprechen, das aber häufig durch standardisierte Wegeführungen begrenzt wird. Wirkliche Veränderungen lassen sich nur dann herbeiführen, wenn die Rahmenbedingungen des Wissenschaftssystems, geändert werden: durch veränderte Leitbilder eine Offenheit für biographische Brüche, eine stärkere Durchlässigkeit des Wissenschaftssystems. Die „anderen“ Wege, wie sie in der Wissenschaft nicht nur, aber häufig von Frauen gegangen werden, sollten nicht mehr die Ausnahme von der Regel, sondern Selbstverständlichkeit sein. ■

Literatur

Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Frankfurt/M. u. a., Campus.

Goebel, Joachim (2012): Hochschulrecht und Gleichstellungsrecht – Gedanken zur Fortentwicklung, in: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis, Tagungsdokumentation Gender-Kongress 2012, Düsseldorf, S. 29–36.

Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Gechlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Meuser, Michael (2014): Homosoziale Kooptation – Berufliche Karriere und männliche Vergemeinschaftung, in diesem Tagungsband.

Obermeyer, Sandra (2012): Gleichstellungsrecht und Chancengleichheit in der Wissenschaft, in: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis, Tagungsdokumentation Gender-Kongress 2012, Düsseldorf, S. 12–21.

Statement: Prof. Dr. Hendrik van den Bussche (Text verfasst mit Benjamin Gedrose)

Bedingungen für Karrieren von jungen Ärztinnen (und Ärzten) – Ergebnisse und Folgerungen aus der KarMed-Studie

Einführung: die KarMed-Studie

Die KarMed-Studie basiert – in ihrem Hamburger Teil – auf jährlichen postalischen Befragungen einer am Ende des Medizinstudiums rekrutierten Kohorte von 1.012 Ärzten und Ärztinnen aus sieben Medizinischen Fakultäten (Erlangen, Gießen, Hamburg, Heidelberg, Köln, Leipzig und Magdeburg). Anfang 2014 wurde die fünfte Erhebung abgeschlossen (= Praktisches Jahr des Medizinstudiums + 4 Jahre Weiterbildung). Die Studie weist eine Reihe von Alleinstellungsmerkmalen auf: Sie ist multizentrisch und prospektiv-längsschnittlich angelegt und sie erfasst die Entwicklung sowohl auf der Ebene der Population(en) wie auch die Veränderungen auf der individuellen Ebene.

Die Ziele der KarMed-Studie sind:

- die Beschreibung der realen Berufsverläufe zwischen Approbation und fachärztlicher Anerkennung
- die Identifikation der fördernden und hemmenden Bedingungen für einen erfolgreichen Berufsverlauf im Sinne der Erreichung einer fachärztlichen Anerkennung bzw. des Aufstiegs in der Krankenhaushierarchie zur leitenden Oberärztin bzw. Chefärztin
- die Ableitung von Empfehlungen für eine gender- und familienfreundliche Gestaltung der fachärztlichen Weiterbildung

Ausgewählte Ergebnisse der KarMed-Studie

Forschungsinteressierte Medizinabsolventinnen und -absolventen sind ein schützenswertes und schutzbedürftiges Gut:

- 1,1 % der Frauen (n=7) und 1,5 % der Männer (n=5) gaben in der KarMed-Studie am PJ-Ende (n=970) als erste berufliche Priorität „universitäre Forschung (ohne klinische Tätigkeit)“ an.
- Ergebnisse aus der SwissMedCareer-Study 2007: Nach ca. fünfjähriger Weiterbildung strebten 10 % der Befragten (n=41 von 404) eine „akademische Laufbahn“ an, darunter nur 22 % Frauen (n=9); in allen anderen Berufsfeldern zusammen betrug der Frauenanteil 54 %.

Es gibt deutliche (und beunruhigende) genderspezifische Unterschiede in den Berufspräferenzen. Abbildung 1 zeigt, dass „nur“ 29 % der Ärztinnen eine leitende Position im Krankenhaus (Chefärztin, Oberärztin) anstreben, während dies bei 51 % der Ärzte der Fall ist ($p<0.001$).

Abbildung 2 zeigt, dass nur 35 % der Ärztinnen aus den alten Bundesländern eine durchgehende Tätigkeit in Vollzeit nach der fachärztlichen Anerkennung bevorzugen, während dies bei 82 % der Männer der Fall ist. In dieser Hinsicht gibt es eklatante Unterschiede zwischen den Frauen in West und Ost, da immerhin 58 % der Frauen aus den neuen Bundesländern eine Vollzeittätigkeit anstreben ($p<0.001$ für Geschlecht und für Ost/West).

Die nachfolgende Abbildung 3 zeigt deutlich, wie sehr traditionelle Muster der Aufteilung von Arbeit und Privatarbeit in jüngeren Familien von Ärztinnen und Ärzten weiter tradiert werden: Bei Ärztinnen mit Kind sind 90 % der Partner voll berufstätig, bei Ärzten mit Kind die Partnerin aber nur zu 20 %.

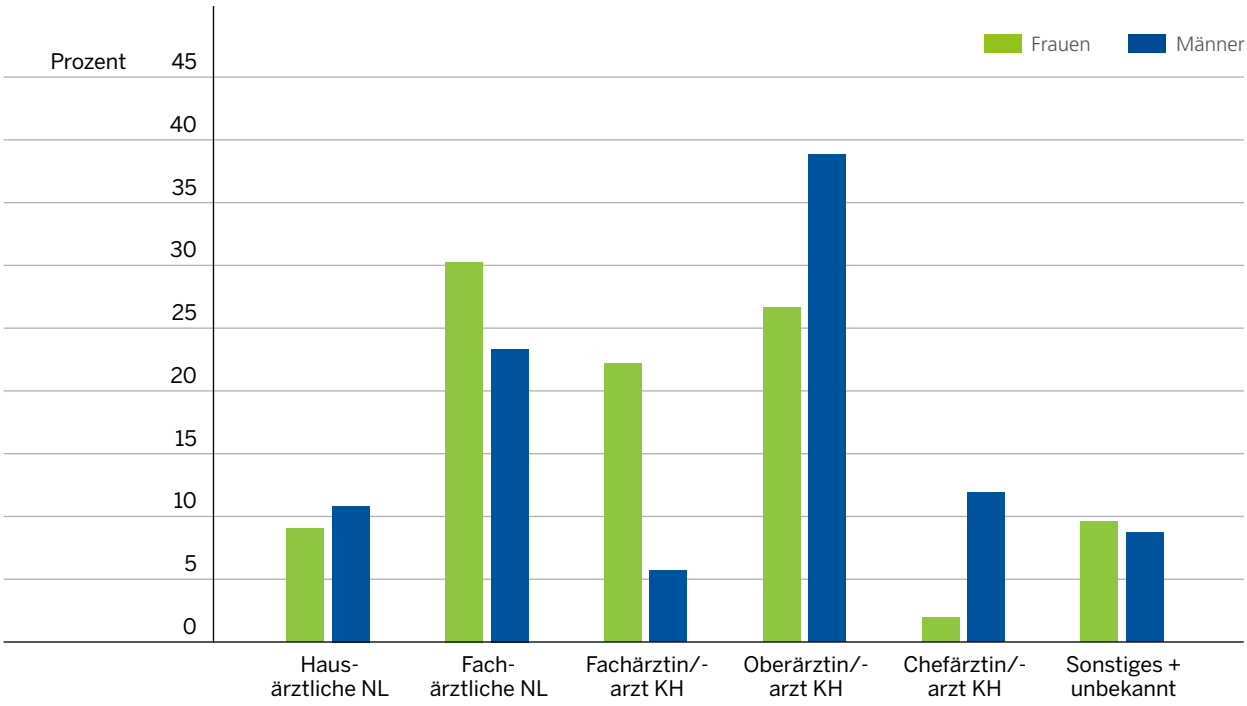


Abbildung 1: Präferierte berufliche Endposition für die Zeit nach der fachärztlichen Weiterbildung am Ende des Studiums nach Geschlecht

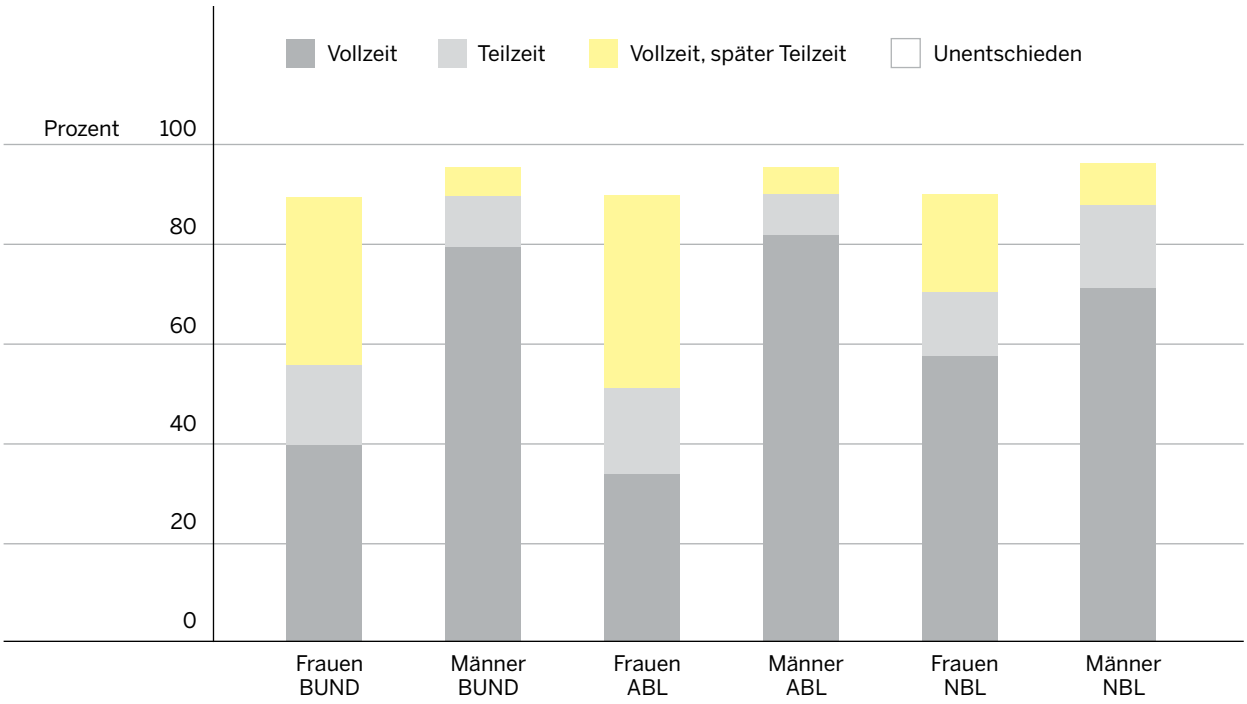


Abbildung 2: Arbeitszeitpräferenzen für die Zeit nach der fachärztlichen Weiterbildung am Ende des Studiums nach Geschlecht und Region

Arbeitsbelastung	Ärztinnen		Ärzte	
	ohne Kind	mit Kind	ohne Kind	mit Kind
Anteil Partner/in in Vollzeitarbeit (%)	77 %	90 %	74 %	20 %
Anteil mit mittlerer/hoher Belastung im Haushalt (%)	44 %	75 %	32 %	42 %

Abbildung 3: Arbeitsbelastung und Belastung durch private Haushaltsführung bei Ärztinnen und Ärzten mit und ohne Kind

Vergleichbar ist auch die selbst wahrgenommene Belastung: 75 % der Ärztinnen mit Kind berichten über eine mittlere/hohe Belastung im Haushalt, während dies nur bei 42 % der Ärzte mit Kind der Fall ist.

Unsere Untersuchungen belegen empirisch, dass Ärztinnen mit Kind bereits ab Weiterbildungsbeginn geringere berufliche (Aufstiegs-)Chancen haben. Nach den Daten aus der KarMed-T1-Erhebung haben Ärztinnen mit Kind

- häufiger eine erste Stelle außerhalb der Uniklinik
- und häufiger eine erste Stelle in einem kleineren Ort gefunden,
- seltener eine Promotion abgeschlossen,
- häufiger später die Weiterbildung begonnen,
- vermutlich häufiger (vergebens) eine Teilzeitstelle gesucht,
- im Vergleich zu Ärzten mit Kind weniger Möglichkeiten, Bereitschaftsdienste zu leisten,
- dafür fast immer einen Partner gefunden, der voll berufstätig ist, dessen Anteil an der Arbeit im Privaten nach Beginn des Vaterseins nicht maßgeblich steigt,
- weswegen Ärztinnen doppelt so häufig auf Fremdbetreuung angewiesen sind wie Ärzte mit Kind.

In Bezug auf Karrierechancen in Richtung Professur sind die beiden erstgenannten Unterschiede von zentraler Bedeutung: Wer eine Weiterbildung in einem kleineren Krankenhaus und noch dazu außerhalb der Metropolen beginnt, hat große Probleme, den beruflichen Weg zurück zur Uni-Klinik zu finden. Hinzu kommen nicht unbeträchtliche Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und möglicher Elternschaft. Auf die Frage, „Glauben Sie, dass bei der Besetzung von Weiterbildungsstellen ein Unterschied zwischen Männern und Frauen gemacht wird“, antworteten 41 % mit „Ja, häufig“. Der Prozentsatz war – wie zu erwarten – deutlich höher bei Frauen und Eltern, aber auch 31 % der Männer bejahten diese Aussage. 11 % der Frauen und 6 % der Männer gaben an, solche Diskriminierungen selber bei Weiterbildungsbeginn erlebt zu haben.

Zwischenfazit

- (Schon) zu Weiterbildungsbeginn liegt die größere Bruchstelle nicht zwischen Ärztinnen und Ärzten, sondern zwischen Ärztinnen mit Kind und Ärztinnen ohne Kind und Ärzten mit oder ohne Kind.

- Der steigende Anteil von Frauen (mit Kind) in der Medizin wird angesichts der Berufs- und Arbeitszeitdifferenzen schwerwiegende Fragen für die Sicherstellung der Versorgung aufwerfen; dies gilt für die hausärztliche Versorgung ebenso wie für zentrale Disziplinen (Beispiele: Innere Medizin und Chirurgie) des Krankenhauses. Es wird sich die Frage stellen, wie verhindert werden kann, dass bestimmte Tätigkeitsbereiche mangels Personal – welchen Geschlechts auch immer – „austrocknen“ (ländliche Bereiche, Forschung, Öffentliches Gesundheitswesen, Geriatrie, Bundeswehr etc.).

Thesen zur Karriereentwicklung bei Ärztinnen

- Die überwiegende Mehrzahl der Frauen macht schon vor und während der beruflichen Entwicklung Abstriche bezüglich Aufstiegspositionen und Prestigedisziplinen, vermutlich und u. a., weil sie Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie antizipieren.

- Die beruflichen Probleme von Ärztinnen reflektieren auch die gesellschaftliche (Problem-) Lage der Frauen insgesamt und sind historisch-kulturell gefärbt (vgl. genderspezifische Belastungsunterschiede im Privaten, Ost-West-Unterschiede), u. a. zu Vorstellungen über:
  - den angemessenen Lebensstandard,
  - die Voraussetzungen für eine gute Mutter-Kind-Beziehung und
  - Vorstellungen über Art und Qualität der Kinderbetreuung.
- Ärztinnen haben in der Regel kaum eine Chance, Leitungspositionen (insbes. in klinischen Fächern) zu erreichen, wenn ein belastbares Unterstützungsnetzwerk von Partner/Eltern und/oder Kindergarten und/oder Haushaltshilfen/privater Kinderbetreuung nicht gegeben ist. Ohne Änderungen des Verständnisses der geschlechtsspezifischen Rollen und der dazugehörenden Arbeitsteilungskonzepte im Privaten wird es kaum Veränderungen im Beruflichen geben. Dies gilt noch mehr für Professuren an den Medizinischen Fakultäten.
- Die Vielzahl der Memoranden und Appelle in Richtung Geschlechtergerechtigkeit übersieht in der Regel geflissentlich die enormen strukturellen Schwierigkeiten der Umsetzung im betrieblichen (Uni-)Alltag und versimpelt sie zu einem Mentalitätsproblem von unwilligen leitenden Männern (Chefärzten und sonstigen männlichen Mitgliedern der Krankenhausvorstände). Das ist gut, denn Strukturen zu ändern ist leichter als Mentalitäten.
- Zu diesen Schwierigkeiten gehören in Deutschland mindestens:
  - die Überlänge der Qualifizierungsprozesse in der Medizin (ca. 12 Jahre),
  - die Finanzierung der Krankenhäuser in Relation zum Arbeitsvolumen (GKV im Allgemeinen und DRGs im Besonderen),
  - die unerklärt hohen Fallzahlen im stationären Bereich,
  - die unerklärt hohen diagnostischen und/oder therapeutischen Leistungsmengen pro Fall,
  - die international „anerkannten“ Scoring-Systeme in der Forschung,
  - die (geschlechtsunspezifischen) Anforderungen für die fachärztliche Anerkennung in den Weiterbildungsordnungen,
  - der mit all dem einhergehende Arbeitsstress,
  - die vorherrschenden Organisationselemente ärztlicher Arbeit (Hierarchien, Schichtdienst etc.),
  - die Arbeitsschutzgesetze wie Arbeitszeitgesetz und Mutterschutzgesetz,
  - die universitären Karrieremodelle [Kombination von Klinik, (Lehre und) Forschung als Voraussetzung zur Habilitation und somit sogar für eine Leitende Stelle auch in der Regelversorgung] und
  - das häufige Fehlen des Interesses bei Chefärzten und Chefärztinnen, Strukturen und Prozesse in der Abteilung/Klinik aktiv und prospektiv umzugestalten.

(Übereinstimmende) praktische Folgerungen aus KarMed und SwissMedCareer – ein Versuch:

- Adäquate Wahl des Chefs/der Chefin im Krankenhaus/in der Forschungseinrichtung.
- Eigeninitiative und proaktives Handeln in der Forschungseinrichtung („auf sich aufmerksam machen“): Auch die Universität ist eine „Bühne“.
- Präzise Abschätzung der eigenen Eignung, Motivation, Belastbarkeit, Ressourcen und Resilienzen.
- Tankstelle(n) für Selbstwirksamkeit und gegen Selbstzweifel, Diskriminierungserfahrungen, Versagensgefühle etc. beschaffen.
- Adäquate Wahl des Partners.
- Aufbau eines belastbaren privaten Netzwerks.
- Suche nach Peer-Support-Strukturen (in Fakultäten, Ärztekammern, Gewerkschaften etc.).
- Tatkräftige Unterstützung durch persönliche Mentorinnen/Mentoren suchen.
- Dehierarchisierung der Krankenhausstrukturen.
- Entpersonalisierung der fachärztlichen Anerkennung.
- Protected research time während der fachärztlichen Weiterbildung.
- Erprobung von WAVZ-Modellen („Weniger als Vollzeit“) in Doppelkarrierepaaren, z. B. 2 x 70 %.
- „Benimmkurse“ für Ärzte zwecks Abbau von Vorurteilen.

Barbara Buddeberg-Fischer (Zürich), die Leiterin der SwissMedCareer-Untersuchung, schrieb am Ende einer gesonderten Untersuchung über Ärztinnen in der Forschung:

> „Those junior academics who successfully advance in their career are proactive, well motivated and coached by superiors, receive sufficient research resources, and have a good social network; they are able to accumulate career-supporting factors and overcome career barriers“. ■

Danksagung:
Die KarMed-Studie wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Europäischen Sozialfonds gefördert (Förderkennzeichen 01FP0803 und 01FP0804).

Interessenkonflikte: Keine.

Mehr Infos: b.gedrose@uke.de
und bussche@uke.de.

KarMed-Veröffentlichungen

van den Bussche H. et al. (2012): Hausarzt oder Spezialist im In- oder Ausland? In: Gesundheitswesen 2012 DOI 10.1055/s-0032-1311619.

Gedrose B. et al. (2012): Haben Frauen am Ende des Medizinstudiums andere Vorstellungen über Berufstätigkeit und Arbeitszeit als ihre männlichen Kollegen? In: Dtsch Med Wochenschr 2012; 137, S. 1242–1247.

Köhl-Hackert N. et al. (2012): Belastet im Beruf – Empathie und Burnout bei Medizinstudierenden am Ende des Praktischen Jahres. In: Z. Evid. Fortbild. Qual. Gesundh. wesen (ZEFQ) 2012; 106, S. 116–124.

van den Bussche H. et al. (2013): Berufsvorstellungen, berufliche Lage und soziale Situation von Ärzten und Ärztinnen am Studiumsende und zu Weiterbildungsbeginn. In: Fuchs C. et al. (Hrsg.): Perspektiven jüngerer Ärztinnen und Ärzte in der Patientenversorgung. Report Versorgungsforschung Band 6. Deutscher Ärzte Verlag, Köln, S. 149–162.

van den Bussche H. et al. (2013): Die soziale und berufliche Situation von Ärztinnen und Ärzten zu Beginn der fachärztlichen Weiterbildung. In: Gesundheitswesen 2013. Online verfügbar unter: http://dx.doi.org/10.1055/s-0033-13434419.

Birck S. et al. (2014): Stabilität der beruflichen Endziele im Verlauf der fachärztlichen Weiterbildung. Ergebnisse einer multizentrischen Kohortenstudie mit zweijährigem Intervall. In: Dtsch Med Wochenschr 2014 (angenommen).

Protokoll zu Werkstatt 1:

Wissenschaftskarrieren – der Weg zur Professur

Protokollantinnen: Dr. Nicole Justen (wiss. Mitarbeiterin, Universität Duisburg-Essen, Fakultät Bildungswissenschaften, Institut für Berufs- und Weiterbildung), **Sandra Wyrwich** (wiss. Hilfskraft, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Zentrale Themen

1. Wissenschaftlerinnen & Kind
2. Nachwuchsförderungsprogramme
3. Berufungsverfahren
4. Situation im wissenschaftlichen Mittelbau

Zu 1: Wissenschaftlerinnen & Kind

Aus dem Plenum wird der Aspekt des „anforderungsreicheren Kindes" eingebracht. Die Vereinbarkeit von Karriere und Kind werde immer anspruchsvoller, weil Politik und Gesellschaft immer früheren und stärkeren Einsatz von den Eltern fordern, um dem Kind/den Kindern die bestmöglichen Startbedingungen für das Leben mitzugeben. Dabei seien die Kinderbetreuungsangebote zwar scheinbar besser ausgebaut, allerdings stiegen auch die zeitlichen, materiellen und andere Ressourcen, die Eltern aufwenden müssten, um bei Elternsprechzeiten anwesend zu sein, persönliches Engagement in Kinderbetreuungseinrichtungen zu zeigen, Fahrzeiten zu weiteren Sport- und Bildungsangeboten zu organisieren und dergleichen mehr. Ohne ein gut funktionierendes, zuverlässiges und breit aufgestelltes privates Netzwerk sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – insbesondere für die Karriereentwicklung von Frauen – beinahe unmöglich. Dabei tragen Frauen weiterhin die Hauptverantwortung für das Gelingen oder Scheitern ihrer persönlichen Karriereentwicklung mit Kind/Kindern. In Bezug auf junge Ärztinnen und Ärzte wurde in der Werkstatt 1 betont, dass sich die traditionellen Vorstellungen von Familien heute größtenteils genauso abspielen wie vor 40 Jahren. Fast ausschließlich kinderlose Frauen könnten die akademische Karriere in der Medizin verwirklichen. Es sei zudem auffällig, dass Ärzte mit Kindern eher bereit seien, Wochenend- und Nachtdienste in Kliniken zu übernehmen, als kinderlose Ärzte. Somit gäben Ärzte mit Kindern verstärkt die Aufgaben der Kindererziehung an die Mütter ab.

Zu 2: Nachwuchsförderungsprogramme

Früh ansetzende Nachwuchsförderungsprogramme sollten weiter ausgebaut werden. Insbesondere Schülerinnen, Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus nicht-akademischen Elternhäusern verfügen kaum über Netzwerke innerhalb der akademischen Gemeinschaft. Stipendien sollten sowohl in der Anzahl als auch in der finanziellen Anlage und den rechtlichen Rahmenbedingungen (bspw. bei Krankenversicherung und Mutterschutz) weiter ausgebaut werden. Weiterhin sollten die formellen sowie informellen Altersgrenzen bei Stipendien wegfallen (Schweden geht hier mit gutem Beispiel voran), damit Frauen auch außerhalb des an männlichen Normalbiographien orientierten Weges eines ‚homo academicus' ihre Karriere entwickeln können. Die anzugebenden Publikationen bei der Beantragung eines Stipendiums sollten in der Begutachtung weniger auf die Anzahl als vielmehr auf die zentralen Publikationen gerichtet werden. Frauen mit Kind/Kindern könnten aufgrund ihrer immer noch zu tragenden Hauptlast in der Familienorganisation meistens in der Anzahl der Publikationen mit den männlichen Kollegen nicht mithalten, was jedoch nichts über die Wertigkeit der zentralen Publikationen aussagt. Kritisiert wurde in Werkstatt 1 mit Blick auf die zeitlichen Ressourcen auch die Voraussetzung des zusätzlichen sozialen Engagements bei der Vergabe von Stipendien.

Zu 3: Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sollten in der bestehenden Struktur so belassen werden, allerdings können einzelne Verfahrensaspekte und -phasen anders organisiert werden. Zudem seien die Nachwuchsförderprogramme weiter auszubauen. Außerdem wurde aus dem Plenum verstärkt darauf hingewiesen, dass die Wissenschaftskarriere an den Fachhochschulen sich von der Wissenschaftskarriere an den Universitäten in dem Punkt unterscheidet, dass neben der Promotion eine fünfjährige praktische Tätigkeit außerhalb der Hochschule nachgewiesen werden muss. Viele Frauen in der Industrie und Wirtschaft wüssten nicht, dass an Fachhochschulen, anders als an Universitäten, die Habilitation und die Anzahl der Publikationen keine Voraussetzungen für eine Professur sind. Frauen aus Industrie und Wirtschaft sollten stärker in den Fokus genommen und gleichzeitig aufgeklärt werden, sich auf Professuren zu bewerben. Gleichstellungsbeauftragte bemängeln zudem, dass ihnen der Durchgriff in die Fakultäten bei der Personalentwicklung fehle, wenn es um die „Flaschenhalspolitik" der Fakultäten auf die Professuren gehe. Das Zusammenspiel von RektorInnen und DekanInnen sei bspw. nicht zugänglich. Gleichzeitig sind andere unbefristete Perspektiven an den Hochschulen auszubauen, um Alternativen zur Professur in der Wissenschaft anzubieten. Hier müssten die Akteurskonstellationen genauer betrachtet und Richtlinien in Bezug auf die Personalpolitik gefunden werden.

Zu 4: Situation im wissenschaftlichen Mittelbau

In Bezug auf den wissenschaftlichen Mittelbau sollte über eine zunehmende Entfristung der Stellen als strukturelle Sicherheit auf dem Weg zur Professur nachgedacht werden. Auch sei die sogenannte ‚doppelte Abhängigkeit' wissenschaftlicher MitarbeiterInnen kritisch zu bedenken. Während der Promotionsphase stünden diese in Bezug auf ihre wissenschaftliche Stelle sowie die Promotion in einer nicht zu unterschätzenden Abhängigkeit zu ihren Vorgesetzten, die gleichzeitig auch die Dissertationen betreuten. Von der Förderung der Vorgesetzten hinge oftmals der weitere wissenschaftliche Weg zur Professur ab. In anderen Ländern (als Beispiel wird auch an dieser Stelle Schweden genannt) werde dieser ‚doppelten Abhängigkeit' dadurch entgegengewirkt, dass die Promotion nicht nur von den Vorgesetzten, sondern zusätzlich von externen ProfessorInnen betreut, begleitet und bewertet werde. Damit entstünden weiterreichende Netzwerke außerhalb des Wirkkreises der eigenen wissenschaftlichen Anstellung. ■

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen:

- Es bedarf weiterer Unterstützungsmaßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, damit Frauen auch unabhängig von vorhandenen oder nicht vorhandenen persönlichen Netzwerken ihre Karriere entwickeln können.
- Nachwuchsförderprogramme müssen sowohl in der Anzahl als auch in den finanziellen, strukturellen wie rechtlichen Rahmenbedingungen weiter ausgebaut werden, um Frauen bei ihrem Weg auf die Professur auch außerhalb des vorgezeichneten Weges des ‚homo academicus' zu unterstützen.
- Akteurskonstellationen in Bezug auf die Personalpolitik auf der Fakultätsebene sollten betrachtet werden, um Gleichstellung in Bezug auf Berufungen noch besser gewährleisten zu können.
- Entfristungen im wissenschaftlichen Mittelbau sollten weiter vorangetrieben werden, um insbesondere Frauen eine verbesserte strukturelle Sicherheit auf dem Weg zur Professur geben zu können.

Werkstatt 2

Gleichstellungsstrukturen – neue Kooperationen oder Konkurrenzen?

Die Hochschulen in NRW integrieren zunehmend Gleichstellungswissen in zentrale Hochschulentwicklungs- und Entscheidungsprozesse. Durch neue Gleichstellungsstrukturen wie die Einrichtung von Prorektoraten oder Stabsstellen für Gender und Diversity können gleichstellungspolitische Handlungsspielräume durch Synergien mit den Gleichstellungsbüros ver- und gestärkt werden. In der Werkstatt sollen die Chancen und Risiken sowie die Aufgaben- und Funktionsbereiche der neuen Gleichstellungsstrukturen diskutiert und Wege der Kooperation aufgezeigt werden, die eine effektive Nutzung der Gender-Expertise ermöglichen.

Moderation: Dr. Ute Zimmermann, TU Dortmund

Statement: Prof. Dr. Anja Steinbeck
Neue Gleichstellungsstrukturen – Chance für eine erfolgreichere Gleichstellungspolitik

Ich bedanke mich herzlich für die Einladung und für die Gelegenheit, Ihnen einen Einblick in die Gleichstellungsstrukturen an der Universität zu Köln zu gewähren, so wie diese sich in den letzten knapp vier Jahren herausgebildet haben. Mein Bericht gliedert sich in drei Abschnitte: A. Wie war die Ausgangslage?, B. Notwendige Schritte und C. Die Umsetzung.

A. Die Ausgangslage

Als ich zu Beginn des Jahres 2011 das Amt als Prorektorin für Planung, Finanzen und Gleichstellung übernommen habe, habe ich folgende Situation vorgefunden:

1. eine sehr engagierte Zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit Drittmitteln in beträchtlicher Höhe und zahlreichen daraus finanzierten Mentoringprojekten. Aus meiner Sicht waren es so viele Mentoringprojekte, dass es unmöglich war, neben der aufwändigen Betreuung dieser Projekte den zahlreichen weiteren gesetzlichen Aufgaben einer Zentralen Gleichstellungsbeauftragten gleichermaßen nachzukommen.
2. eine Verwaltung, in der vereinzelt überaus engagierte MitarbeiterInnen im Bereich Familienpolitik sehr beeindruckende Projekte umsetzen.
3. einen großen Graben zwischen den „Gleichstellungs-AkteurInnen“, sodass ein gemeinsames Arbeiten nur schwer möglich war.[1]

1 Ich möchte betonen, dass hiermit in keiner Weise ein persönlicher Vorwurf an irgendjemanden verbunden ist, sondern dass ich nur den Eindruck wiedergebe, den ich damals gewonnen habe.

Die weitgehende Alleinzuständigkeit in Gleichstellungsfragen bezahlte die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte meines Erachtens mit weitgehend fehlendem Support innerhalb der Universität.
Dieser Ausgangslage standen gegenüber: Gleichstellungsfragen und Gleichstellungsbelange einer Universität mit 40.000, heute 50.000 Studierenden, über 560 ProfessorInnen, über 5.000 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und ca. 1.800 Verwaltungsangestellten. Außerdem gab es einen Bewerbungsantrag im Rahmen der Exzellenzinitiative, in dem Gleichstellung eine der sieben Maßnahmen des Zukunftskonzeptes war.[2]
Allein diese Zahlen machten deutlich, dass an der Universität zu Köln niemand in der Lage war und ist, das Thema Gleichstellung im Alleingang voranzutreiben. Hinzu kam und kommt eine fortschreitende Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit. Lange vorbei sind die Zeiten, in denen Gleichstellungsanliegen allein bei der Gleichstellungsbeauftragten verankert werden können und diese das Amt gegebenenfalls noch „nebenher" mit einer minimalen Freistellung übernehmen kann. Wettbewerb um Fördergelder, Beachtung zahlreicher rechtlicher Vorgaben, Beobachtung einer sich ständig wandelnden Hochschullandschaft, die Notwendigkeit einer soliden Datenbasis etc. – alles das erfordert Fachwissen, Zeit und dauerhaftes Engagement.

B. Notwendige Schritte?

Man kann Gender Mainstreaming nicht lokal an einigen wenigen Stellen in die Universität implementieren und hoffen, dass es dann „schon läuft". Gender Mainstreaming muss Eingang in die gesamte Organisationsstrategie, gleichsam in den Blutkreislauf, finden und die Versorgung muss ständig und kontinuierlich erfolgen. Das Ergebnis sollte ein Gleichstellungsnetz mit zahlreichen Knotenpunkten sein. Und was braucht es dafür?

Zuallererst: gute Konzepte und Ideen. Aber wir alle wissen, dass gute Ideen notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit sind.

Meines Erachtens müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein, um Gleichstellungsstrukturen erfolgreich in einer Organisation zu etablieren:

1. Arbeitsteilung mit klaren Verantwortlichkeiten
2. Gewährleistung einer guten Kommunikation
3. Aufbau von Handlungsdruck

C. Die Umsetzung

Und damit komme ich auch schon zum dritten und letzten Abschnitt meines Berichtes: Was haben wir getan?

1 Arbeitsteilung mit klaren Verantwortlichkeiten

Auf Leitungsebene wird das Thema Gleichstellung von mir vertreten. Als Prorektorin für „Planung, Finanzen und Gender" habe ich folgende Aufgaben:

- eine Art Richtlinienkompetenz, d. h. Bestimmung der Inhalte
- Durchsetzung dieser Inhalte innerhalb der Universität
- Repräsentation der Maßnahmen nach außen
- politische Verantwortung für den Erfolg der Gleichstellungspolitik

Neben mir steht die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Das Gesetz sieht den Schwerpunkt ihrer Aufgaben in dem Bereich der Personalangelegenheiten. Sie ist aktiv beteiligt bei den Personalauswahlverfahren, sowohl bei der Besetzung von Stellen als auch bei der Besetzung von Ämtern. Darüber hinaus nimmt sie eine umfassende Beratungstätigkeit wahr. Hinzu kommt, dass die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte als Gast zu allen Sitzungen des Rektorats, des Senats und des Hochschulrats geladen ist. An der Universität zu Köln kommt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte dieser Einladung glücklicherweise regelmäßig nach. Aus meiner Sicht kann diese Präsenz nicht überschätzt werden, denn zum einen bekommt sie auf diese Weise alle wichtigen Entwicklungen mit und – was noch wichtiger ist – nimmt Stimmungen auf.

2 Die Universität zu Köln war in der Exzellenzinitiative erfolgreich mit ihrem Antrag zum Zukunftskonzept: „Die Herausforderung von Wandel und Komplexität annehmen".

Zum anderen verschafft ihr diese Präsenz einen gewissen Respekt. Wer nie Präsenz zeigt, kann nicht plötzlich Anspruch darauf erheben, bei Entscheidungen mitbestimmen zu dürfen.
Der Gleichstellungsbeirat berät die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Er setzt sich aus ihren Stellvertreterinnen in den Statusgruppen zusammen.
Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt das Rektorat. Im letzten Jahr war die Kommission intensiv bei der Erstellung der Frauenförderpläne beteiligt. Außerdem vergibt sie jährlich Fördergelder in Höhe von 70.000 € zur Förderung der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf dezentraler Ebene.
Eine wichtige Rolle spielt das Referat für Gender-Qualitätsmanagement. Das Referat ist bei dem Prorektorat für Gleichstellung angesiedelt und hat zahlreiche Aufgaben, von denen ich hier nur beispielsweise nennen möchte:

- Beratung der Fakultäten und der SFBs bei der Planung und Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Erfreulicherweise ist es der Leiterin des Referats gelungen, ein Modell zu entwickeln, das es ermöglicht, die Mittel der SFB, die von der DFG für gleichstellungsfördernde Maßnahmen vorgesehen sind, bis zu einem gewissen Grad zu bündeln und darauf übergreifende Projekte zu initiieren.
- Koordination und Evaluation gleichstellungsfördernder Maßnahmen sowie deren konzeptionelle Fortentwicklung.
- Umsetzung eines „Gender-Controllings“ an der Hochschule, d. h. die Weiterentwicklung und Koordination der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Bereich Gender mit den Fakultäten sowie der Frauenförderpläne.
- Schließlich hat das Referat seit zwei Jahren eine weitere, sehr wichtige und aufwändige Aufgabe übernommen: Es hat eine hervorragende Datenbasis über genderrelevante Daten geschaffen.

Neben dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement sind Gleichstellungsaufgaben in verschiedenen Dezernaten der Hochschulverwaltung angesiedelt. Das Schaubild (vgl. Abb. 1), was Sie sehen, ist eigentlich schon wieder veraltet, denn hier haben wir neben dem Dual Career und Family Support inzwischen zwei weitere Stellen geschaffen, die sich mit Gleichstellungsangelegenheiten befassen:

- zum einen im Dezernat für Personalangelegenheiten (Abteilung Personalentwicklung): Hier kümmert sich eine Mitarbeiterin um die Gender- und Diversity-Beratung und ist außerdem für einige Mentoringprogramme zuständig.
- Zum anderen ist im Dezernat für Forschungsmanagement eine Mitarbeiterin für die Betreuung von Stipendien zuständig, die wir als eine Maßnahme aus dem Zukunftskonzept an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben.
- Schließlich wurde an der Universität zu Köln vor zwei Jahren ein Zentrum für Gender Studies

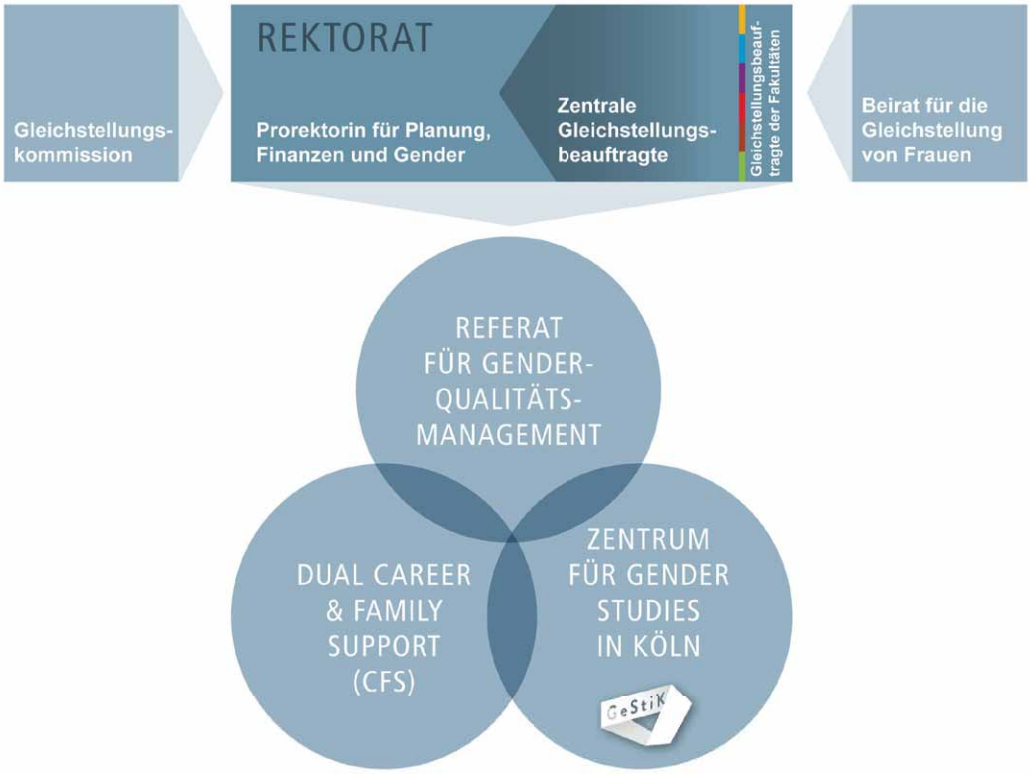


Abbildung 1: GleichstellungsakteurInnen an der Universität zu Köln

gegründet, das sich auf der Ebene der Wissenschaft und der Lehre mit Aspekten der Gleichstellung befasst. Leider kann ich aus Zeitgründen hierauf nicht näher eingehen.

2 Gewährleistung einer guten Kommunikation

Eine zweite unabdingbare Voraussetzung, die erfüllt sein muss, um den gegenwärtigen Herausforderungen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit gerecht zu werden, ist die Gewährleistung einer guten Kommunikation. Ich beginne hier mit dem Aspekt, der mir am wichtigsten scheint: Ich sehe die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Referatsleiterin und mich als „Dreigestirn", das in ständigem Austausch miteinander steht. Auch wenn es die Prorektorin ist, die im Außenverhältnis als diejenige auftritt, die die meisten Entscheidungen trifft, so lässt sich über das Innenverhältnis sagen, dass wir den ganz überwiegenden Teil der Entscheidungen erst nach interner Absprache und einvernehmlich treffen. Hierzu tauschen wir uns – wenn vielleicht auch nicht täglich, aber so doch sehr regelmäßig – aus.
Hinzu kommt ein weiterer, sehr bedeutsamer Faktor: Ich sehe die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte jede Woche auf der Rektoratssitzung. Das ermöglicht es, alle genderrelevanten Tagesordnungspunkte gemeinsam zu vertreten, und bietet Gelegenheit, sich am Rande der Sitzung über Berufungsverfahren auszutauschen.

Neben dieser informellen Kommunikation gibt es auch eine institutionalisierte Kommunikationsstruktur. Die Leiterin des Referats für Gender-Quality-Management organisiert regelmäßig sogenannte Netzwerktreffen der Gender-AkteurInnen. Es gibt ein großes Netzwerk (das Gender-Forum), das sich einmal im Jahr für einen Nachmittag mit Vorträgen und einem gemeinsamen Abendessen trifft, und ein kleines Netzwerk mit den Leitungen der relevanten Einrichtungen, dessen Treffen ca. viermal im Jahr stattfinden. Beteiligte sind hier die VertreterInnen

aus allen Bereichen, die ich eben vorgestellt habe. Aufgabe des Netzwerks ist es, gemeinsame Ziele zu erörtern und umzusetzen sowie Transparenz über aktuelle Entwicklungen zu schaffen. Im letzten Jahr wurden in dem Netzwerk bspw. ein Leitbild zu „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ entwickelt und ein Flyer über die Gleichstellungsarbeit entworfen.

3 Aufbau von Handlungsdruck

Alle Ideen, alle Strukturen und alle Kommunikation nützen nichts, wenn sie nur von den unmittelbaren AkteurInnen umgesetzt werden, nicht aber von der gesamten Universität. Nun gibt es in allen Fakultäten Personen, die zwar in der Gleichstellung nicht aktiv sind, die aber – wenn Ideen und Vorschläge gemacht werden – gerne bereit sind, diese umzusetzen, weil sie die Notwendigkeit erkennen. Leider ist das immer noch nicht die Mehrheit und daher muss man die Möglichkeit haben, einen gewissen Handlungsdruck aufzubauen. Hier möchte ich nur auf zwei Punkte eingehen:

1. DFG und Land sei Dank, wenn sie gleichstellungsorientierte Forschungsstandards und Landesprogramme aufstellen, bei der Entscheidung über SFB oder auch im Rahmen der Exzellenzinitiative auf Gleichstellungsaspekte achten oder wenn sie die Zuweisung von Geldern – etwa durch eine leistungsorientierte Mittelvergabe – von der Erfüllung von Quoten abhängig machen. Dies können wir direkt an die Betroffenen weitergeben und so Vorgaben rechtfertigen, wie etwa die Pflicht der Fakultäten zur aktiven Suche nach weiblichen Bewerbern in Berufungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
2. Darüber hinaus haben wir in der Universität zu Köln die Möglichkeit, wichtige Ziele in den Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten zu verankern. Ziele in diesen Vereinbarungen sind bspw. die Pflicht der Fakultäten, ihre dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu entlasten oder die Stellenbesetzungsquoten anhand des Kaskadenmodells zu erfüllen.

Ich komme zum Schluss und möchte hier auf ein Zitat zurückgreifen:

> „Stand bis vor einiger Zeit die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte als wichtigste Akteurin in Bezug auf Definitions- und Gleichstellungsmacht für Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Zentrum, so hat sich das Feld der relevanten Akteurinnen in den letzten Jahren deutlich erweitert und somit auch das Kräfteverhältnis verschoben.“[3]

Ich möchte ergänzen: Ich halte diese Entwicklung für alternativlos. Zwar kann das von mir geschilderte Gleichstellungsnetz nicht garantieren, dass Konkurrenzsituationen zwischen den Beteiligten ausbleiben, aber es ist das einzige Modell, welches die Chance bietet, die anspruchsvolle und umfangreiche Gleichstellungsarbeit an einer Universität wie der zu Köln zu bewältigen.

Meine Antwort auf die Frage „Gleichstellungsstrukturen – neue Kooperationen oder Konkurrenzen?“ lautet daher: Für Rivalitäten um Macht und Ansehen haben wir an der Universität zu Köln keine Zeit, wir haben sehr viel Wichtigeres zu tun! ■

3 Dahmen, Britt/Gäckle, Annelene (2013): Gleichstellung Macht Hochschulpolitik. In Kleinau, Elke/Schulz, Dirk/Völker, Susanne (Hrsg.), Gender in Bewegung. Aktuelle Spannungsfelder der Gender und Queer Studies (S. 63–74). Bielefeld: transcript. Hier S. 63, S. 70.

Statement: Dr. Sabine Graap
Zum Verhältnis von Gleichstellung und Diversity: Kooperation oder Konkurrenz

Die Gleichstellung von Männern und Frauen im Wissenschaftsbetrieb gehört zu den gesetzlich festgeschriebenen Kernaufgaben der Hochschulen.
Historisch gesehen musste der Zugang von Frauen zu den Hochschulen beharrlich politisch durchgesetzt werden. Aktuell geht es darum, ebenso beharrlich den gleichberechtigten Zugang von Frauen auf die Ebenen von Proessuren und Hochschulleitungen zu ermöglichen. Die Hochschulen sind dabei, Gleichstellungsziele systematisch in die Organisationsentwicklung zu integrieren – was nicht zuletzt auch damit zusammenhängt, dass Wissenschaftsorganisationen und Geldgeber einen erheblichen Druck auf die Hochschulen ausüben –, was sich auch im Kontext der Exzellenzinitiative gezeigt hat. Der aktuelle Gender-Report zeigt dementsprechend, dass „die nordrhein-westfälischen Hochschulen bei der Entwicklung zur geschlechtergerechten Hochschule und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht mehr am Anfang des Weges stehen, sondern bereits ein gutes Stück vorangekommen sind“.[1]

Darüber hinaus stellt der Gender-Report fest, dass die Arbeit für Gleichstellung und Chancengleichheit zunehmend vom Rand ins Zentrum der Hochschulsteuerung rückt.
Unter dem Stichwort Diversity oder Vielfalt werden inzwischen neue Anforderungen an die Hochschulen formuliert: Im Zentrum steht dabei der Gedanke der Bildungsgerechtigkeit, und zwar vor dem Hintergrund einer zunehmend vielfältigen Zusammensetzung der Studierendenschaft. Im Fokus stehen dabei besonders Benachteiligung und Ausschlussprozesse von jungen Menschen mit Migrationshintergrund und aus Familien ohne akademische Erfahrung. Aus der Perspektive des MIWF leitet sich die Notwendigkeit einer stärkeren Diversity-Orientierung der Hochschulen aus gesellschaftlicher Verantwortung und aus dem Ziel größerer Bildungsgerechtigkeit ab.

Ich will einräumen, dass der Diversity-Diskurs und insbesondere das „Diversity-Management“ auch durch Aspekte einer betriebswirtschaftlichen Sichtweise geprägt werden: Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive ist Vielfalt zu begrüßen, wenn sie bisher unbeachtete Ressourcen erschließt und im Sinne der Ziele der jeweiligen Organisation „Profit“ abwirft.

Ein Blick in die USA oder nach Kanada zeigt, dass dort das Diversity-Management an Hochschulen sich von der Entstehung und Ausrichtung her eher am Gedanken der „affirmative action“ und an Antidiskriminierung orientiert.
In Deutschland ist die Auseinandersetzung mit Diversity an den Hochschulen – sieht man von Geschlechtergerechtigkeit als einer der Dimensionen von Diversity ab – noch relativ jung. Es wächst aber die Einsicht, dass die Studierendenschaft heterogener geworden ist – dies bezieht sich auf die soziale Herkunft, auf Staatsangehörigkeit und Migrationserfahrungen, auf religiöse Orientierungen, auf die körperliche und geistige Verfasstheit und nicht zuletzt auf die ganz unterschiedlichen Zugangswege zur Hochschule.
Der Zugang zu den Hochschulen – insbesondere zu den Universitäten – ist noch immer stark von sozialer Selektivität geprägt: Studierende aus Familien ohne akademische Erfahrung und Studierende mit Migrationshintergrund sind unterrepräsentiert. Mehr oder weniger subtile Ausschlussmechanismen zeigen sich im wissenschaftlichen Karriereverlauf für Frauen. Im Kontext des lebenslangen

1 Kortendiek et al. (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Essen, S. 418.

Lernens löst sich auch die Fixierung auf das Alter der Studierenden auf. Eine mangelnde Barrierefreiheit im weitesten Sinne führt zu Benachteiligungen von Studierenden mit Behinderungen. Wie dem Bericht der Antidiskriminierungsbeauftragten der Bundesregierung aus dem vergangenen Sommer zu entnehmen war, fühlen sich Studierende an den Hochschulen aufgrund ihrer religiösen Orientierungen oder aufgrund ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert.
Damit habe ich im Schnelldurchlauf die sechs Dimensionen von Diversität erwähnt, die wir im Rahmen der Workshopreihe „Wissenschaft hat viele Gesichter" adressieren.

Dies sind im Einzelnen:

- Herkunft – verstanden als soziale, ethnische oder nationale Herkunft
- Alter – als Differenzkategorie, die infolge zunehmender Individualisierung von Lebensläufen auch für die Hochschulen an Bedeutung gewinnt
- Behinderung, Krankheit, Gesundheit als eine Dimension von Vielfalt, die zeigt, dass auf dem Weg zu einer „Hochschule für Alle" noch etliche Hürden abzubauen sind
- Sexuelle Identität ist eine vielfach weniger beachtete Dimension von Vielfalt; gleichwohl ist Toleranz gegenüber unterschiedlichen sexuellen Identitäten ein landespolitisches Ziel und gewinnt angesichts von Diskriminierungserfahrungen auch für Hochschulen an Bedeutung.
- Geschlecht ist – insbesondere auch in Verknüpfung mit Vereinbarkeit – ein Themenfeld, für das zwar schon zahlreiche Erkenntnisse und Erfahrungen vorliegen, das aber nach wie vor große Herausforderungen beinhaltet.
- Weltanschauung und Religion sind eine weniger beachtete Dimension von Vielfalt: Am 7. April 2014 werden wir uns in einem Workshop in Münster mit der Frage beschäftigen, wie es um die Berücksichtigung und Akzeptanz der Vielfalt von Religionen im Arbeits- und Studienalltag bestellt ist.

Die explizite Auseinandersetzung mit den genannten Dimensionen der Vielfalt und ihren Wechselwirkungen, die ihren Abschluss im Rahmen einer Tagung am 13. Juni 2014 in Düsseldorf finden wird, ist Teil der Diversity-Strategie des MIWF. Es geht dabei um eine bewusste Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Aspekten der Vielfalt an den Hochschulen.
Ein weiterer wichtiger Baustein der Diversity-Strategie des MIWF ist das Diversity-Audit, an dem derzeit acht nordrhein-westfälische Hochschulen teilnehmen. Das Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten in NRW" wird vom MIWF in Kooperation mit dem Stifterverband durchgeführt. Das Diversity-Audit verschränkt Elemente der Organisationsentwicklung mit kollegialer Beratung und externer Begleitung.
Diversity ist also aus Sicht des Ministeriums eine Querschnittsaufgabe für den Bereich Hochschulen und Wissenschaft – und zugleich ein Schlüssel für ein gerechtes und leistungsfähiges Hochschulsystem. Kernelemente eines so verstandenen Diversity-Managements sind Chancengerechtigkeit und die Vermeidung von Diskriminierung.

In welchem Verhältnis steht nun aber Diversity zu Gleichstellung? Hier stellt sich zunächst die Frage der Zuständigkeit. Die gesetzlich verankerte Zuständigkeit für Gleichstellung liegt unzweifelhaft bei den Hochschulleitungen, die hierbei von den Gleichstellungsbeauftragten beraten werden. Gleichstellung ist eine Kernaufgabe der Hochschulen, ihre gesetzliche Grundlage bildet das LGG.

Flankiert wird Gleichstellung durch Gender Mainstreaming als einer Strategie, die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe begreift. Im Sinne einer Top-down-Strategie sind dabei auf allen Ebenen und in allen Prozessen Gender-Aspekte zu berücksichtigen. Gender Mainstreaming als Aufgabe der Führungs- und Leitungsebene ist insofern ein Bestandteil des Change Managements von Organisationen – und ein Anspruch, an dem noch zu arbeiten ist. Systematische Gender-Mainstreaming-Prozesse lassen sich, wie z. B. Macha et al. 2011[2] feststellten, noch keinesfalls flächendeckend beobachten.

2 Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern. Opladen: Budrich UniPress.

Und Diversity Management?

Hier gibt es keine vergleichbare Zuständigkeit. Dort, wo Diversity Management bereits verankert ist, liegt die Zuständigkeit beim Rektorat oder Präsidium (wie z. B. an der Uni Duisburg-Essen oder an der TU Dortmund) oder bei einer Stabsstelle wie an der RWTH Aachen. Daneben wird Diversity an einigen Hochschulen von der Gleichstellungsbeauftragten mit vertreten.
Das Hochschulzukunftsgesetz berücksichtigt die zunehmende Heterogenität der Gruppe der Studierenden und wird zukünftig die rechtliche Grundlage für die Hochschulen bilden, ihre Studienbedingungen vor Ort hierauf optimal abzustimmen. Daneben regelt das AGG für die Hochschulen als Arbeitgeberinnen Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierungen.

Auf welche Bezugsgröße beziehen sich Gleichstellung und Diversity?

Für die Gleichstellung lässt sich deutlich feststellen, dass die Bezugskategorie das Geschlecht, verstanden als soziale Kategorie (gender), ist. Geschlecht wird sowohl als Kategorie sozialer Ungleichheit (indem das Geschlecht den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen beeinflusst) als auch als Kategorie sozialer Differenzierung (im Sinne sozialer Zuschreibung und Handlungserwartungen) verstanden. Frauen- und Geschlechterforschung hat hier in NRW eine lange Tradition und hat stets auch Erkenntnis- und Wissenschaftskritik beinhaltet sowie im Dialog zwischen Frauen- und Geschlechterforscherinnen und Gleichstellungsbeauftragten das (nicht immer unumstrittene) Fundament für Gleichstellungspolitiken gebildet. Wie nicht zuletzt der Gender-Report deutlich belegt, handelt es sich bei der Geschlechtszugehörigkeit um eine Größe, die sich auch statistisch gut erfassen lässt.

Im Falle von Diversity fällt die Festlegung in inhaltlicher wie statistischer Hinsicht schwerer. Die Dimensionen von Vielfalt, die ich eben skizziert habe, sind – abgesehen von Geschlecht – statistisch kaum fassbar. Insgesamt ist Diversity als Begriff unscharf. Während Geschlecht sich konzeptionell fassen lässt, ist Diversity an sich kein Tatbestand, sondern das Resultat von Differenzierungen, von Differenzhandlungen (vgl. Fuchs 2007).[3] Will man Diversity theoretisch fundieren, dann könnten die wissenschaftstheoretischen, wissenschaftskritischen und gesellschaftstheoretischen Prämissen von Gender Studies, Post Colonial Studies, Queer Studies und Disability Studies hilfreich sein: als Zugänge, die Dichotomien problematisieren und Einteilungen in „wir“ und „die anderen“ bzw. „normal vs. abweichend“ reflektieren. Eine solche Reflektion entlang der genannten Zugänge ist unbedingt nötig, wenn Diversity Organisationskulturen und -strukturen nachhaltig verändern soll – auch hier lässt sich feststellen, dass im Vergleich mit der Gleichstellung und ihrem Verhältnis zur Frauen- und Geschlechterforschung im Hinblick auf Diversity noch Entwicklungsbedarf besteht.

Fazit

Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen – siehe Gender-Report – hat viel Erfahrung und umfangreiches Know-how auch im Hinblick auf Maßnahmen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsbetrieb. Gleichzeitig zeigt der Gender-Report auch, dass wir mit der Gleichstellung noch nicht „fertig“ sind, während zugleich Geschlechtergerechtigkeit als normatives Leitbild nicht mehr in Frage gestellt wird. Insofern spricht nicht nur die Rechtslage dafür, dass Gleichstellung an den Hochschulen einen eigenen Stellenwert und eine eigene Zuständigkeit haben muss. Daraus folgt auch, dass Diversity für die Gleichstellung keine Konkurrenz darstellt.

Und Kooperation?

Hier lässt sich klar erkennen, dass das Diversity Management von den Erfahrungen der Gleichstellungsarbeit und den Ansätzen des Gender Mainstreamings profitieren kann, und zwar insbesondere in systematischer Hinsicht. Aber auch

3 Fuchs, Martin (2007): Diversity und Differenz – Konzeptionelle Überlegungen. In Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara /Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hrsg.): Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a. M.: Campus, S. 18–34.

umgekehrt erscheint eine Kooperation sinnvoll: Die Gleichstellungsarbeit würde profitieren, wenn sie stärker als bisher die Vielfalt berücksichtigen würde. Es ist zu fragen, in welchen Kontexten das Geschlecht im Vordergrund steht – und wo vielleicht die soziale Herkunft, der Migrationshintergrund, das Alter, die sexuelle Orientierung oder eine Behinderung eine größere Rolle spielen – oder in welcher Wechselwirkung solche Aspekte mit dem Geschlecht stehen. Diversity ist, das will ich zum Schluss noch einmal betonen, aus Sicht des MIWF an Überlegungen zu Gerechtigkeit und Teilhabe orientiert. Insofern teilen Gleichstellung und Diversity dasselbe normative Fundament. Aus meiner Sicht ist dies eine hervorragende Grundlage für eine fruchtbare Kooperation. ■

Protokoll zu Werkstatt 2:

Gleichstellungsstrukturen – neue Kooperationen oder Konkurrenzen?

Protokollantinnen: Jenny Bünnig, Judith Conrads (wiss. Mitarbeiterinnen, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Zentrale Themen

1. Neue vs. alte Gleichstellungsstrukturen
2. Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung
3. Gleichstellung und Diversity – Kooperation oder Konkurrenz?

Zu 1: Neue vs. alte Gleichstellungsstrukturen

Nach den Statements von Prof. Dr. Anja Steinbeck und Dr. Sabine Graap lautete die Eingangsfrage für die Diskussion an das Publikum: Neue oder alte Gleichstellungsstrukturen – wozu fühlen Sie persönlich sich zugehörig? Die Beantwortung dieser Frage machte nicht nur die Heterogenität der Anwesenden in Bezug auf diese Zuordnung deutlich. Vor allem zeigte sie eine grundsätzliche Unklarheit darüber, was genau alte und was neue Gleichstellungsstrukturen sind und wodurch sie sich jeweils auszeichnen bzw. voneinander abgrenzen. „Neue“ Gleichstellungsstrukturen umfassen danach nicht nur Gleichstellungsthemen, sondern verstärkt auch Diversitätsthemen. Sie sind vielfach durch eine engere Verzahnung und Kooperation mit der Hochschulleitung charakterisiert. Die „neuen“ und „alten“ Akteurinnen und Akteure sehen sich veränderten Anforderungen, Zielen und Maßnahmen gegenüber. Manche „alten“ Strukturen engagieren sich verstärkt, ihre Handlungsspielräume über die reine Kontrollfunktion einer Gleichstellungsbeauftragten hinaus auf eine stärkere aktive Entwicklung von Gleichstellung in den Hochschulen zu erweitern. Eine Erweiterung der Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten um Diversity-Aufgaben könne jedoch nicht ohne weitere Ausstattung erfolgen, so die einhellige Meinung. Mit den neu entstehenden Strukturen wird die Verantwortlichkeit für die Vertretung und Umsetzung der Gleichstellungsinteressen und -ziele breiter verankert. Damit ist ein zunehmendes Maß an Austausch, Aushandlung und Zusammenarbeit erforderlich und sinnvoll.

Zu 2: Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung

Welche „Werkzeuge“ sind notwendig, nützlich, möglich, um die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern? Vor allem Prof. Dr. Anja Steinbeck hob – auch auf Nachfrage aus dem Publikum – noch einmal die große Relevanz

von Zielvereinbarungen hervor. Neben dem Handlungsdruck und dem starken Anreiz durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und deren Bedeutung bei der Beantragung von Drittmitteln bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft sind konkrete Zielvereinbarungen innerhalb der Hochschule ein wichtiges Instrument, um Veränderungen zu initiieren und voranzutreiben. In diesem Zusammenhang wurde die Frage diskutiert, ob es solche Zielvereinbarungen auch in Bezug auf Diversity geben sollte. Diese wurde letztlich verneint, da die Definition von Kennzahlen und das Datenmaterial problematisch sind und sich das Phänomen Diversität einer klaren Zielbestimmung entzieht.

Zu 3: Gleichstellung und Diversity – Kooperation oder Konkurrenz?

Während zunächst sowohl von den Referierenden als auch im Plenum vor allem ein kooperierendes Nebeneinander von Gleichstellungs- und Diversitymaßnahmen hervorgehoben wurde, meldeten sich auch zunehmend kritische Stimmen, die Konkurrenzen beobachteten oder die Frage dahingehend spezifiziert sehen wollten, ob hiermit ein Soll- oder der Ist-Zustand beschrieben werde. Der größte Unterschied zwischen Gleichstellung und Diversity, den Dr. Sabine Graap in ihrem Statement bereits hervorgehoben hatte und auf Nachfrage noch einmal verdeutlichte, liegt darin, dass Diversity sowohl als Konzept als auch auf quantitativer Ebene im Gegensatz zu Gender schwer zu fassen sei. Dies sei aber – so eine Rückmeldung aus dem Plenum – auch nicht Sinn und Zweck von Diversity. Vielmehr gehe es hierbei aktuell vor allem um eine Bewusstwerdung von Vielfalt, deren Einzelmerkmale nicht direkt vergleichbar seien. Frau Dr. Graap plädierte für ein Nebeneinander von Gleichstellung und Diversity, wies aber gleichzeitig darauf hin, dass zum Beispiel die Angliederung einer Stabsstelle für Diversity an das Rektorat durchaus ein Zeichen setze und ein konkurrierendes Verhältnis nach außen sichtbar werden lassen könne. Darin werde die grundsätzliche Ambivalenz im Verhältnis zwischen Gleichstellung und Diversity deutlich, das sich durch gleichzeitige Konkurrenz und Kooperation auszeichnet.

Ein konkurrierendes Verhältnis wurde im Plenum vor allem in Bezug darauf gesehen, dass Gleichstellung und Diversity oft gekoppelt würden (sowohl personell als auch strukturell und finanziell). Es wurde davor gewarnt, Gender als eine von vielen Differenzkategorien unter Diversity zu subsumieren. Dadurch könnte es nicht nur zu einer problematischen Vermischung von Aufgaben und Zielen kommen. Es entstünde vor allem eine Konkurrenz um die begrenzten Ressourcen, insbesondere um finanzielle Mittel. Dies wurde von den Anwesenden als eine der zentralen Schwierigkeiten im Verhältnis zwischen Gleichstellung und Diversity und als größte Herausforderung für eine gelungene Kooperation gesehen. In diesem Zusammenhang ging aus dem Kreis der Teilnehmenden auch eine Forderung an das Ministerium, die Hochschulen in Bezug auf die Ressourcen nicht allein zu lassen. Diversity wird aktuell als sehr medienwirksam empfunden, während Gleichstellung zunehmend weniger „presserelevant“ werde. Darüber hinaus wurde im Plenum Kritik an der verbreiteten Position geübt, Frauenförderung gehe zu Lasten von Diversity und Gleichstellung und Diversity verfolgten konkurrierende Ziele. Die Teilnehmenden der Werkstatt sahen somit keinen grundsätzlichen Konflikt zwischen dem Bestreben, einerseits Vielfalt zu „managen“ und andererseits Gleichstellung zu fördern.

Insgesamt überwog unter den Anwesenden die Einschätzung einer kooperativen Beziehung zwischen Gleichstellung und Diversity, denn, so der Tenor: Gleichstellung und Diversity verfolgen die gleichen Ziele. Das Streben nach einer grundsätzlichen Bildungsgerechtigkeit (z. B. Flexibilisierung von Studiengängen, Transparenz in Berufungsverfahren) käme schließlich nicht nur Frauen zugute. Kooperation wurde auch als bereichernde Erfahrung empfunden und nach dem Motto „Gemeinsam sind wir stärker“ wurde eine Abkehr vom Wettbewerbsdenken gefordert.

Prof. Dr. Anja Steinbeck brachte die Stimmung der Diskussion mit den Worten auf den Punkt:
„Wir haben keine Zeit für Rivalitäten. Wir haben Besseres zu tun.“ ■

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen:

- Eine breitere personelle und institutionelle Verankerung sowie geteilte Verantwortlichkeit sind wesentlich für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.
- Die Erstellung von Zielvereinbarungen ist ein zentrales Instrument, um eine größere Verbindlichkeit in der Umsetzung von Gleichstellungszielen zu gewährleisten. Über die Verknüpfung mit finanziellen Anreizen kann der Handlungsdruck verstärkt werden.
- Eine Ressourcenkonkurrenz zwischen Gender- und Diversitystellen sollte vermieden werden, um ein kooperatives Verhältnis zu stärken.
- Um eine ausreichende Ressourcenausstattung sowohl für Gender- als auch für Diversityarbeit zu gewährleisten, ist die Unterstützung durch das Ministerium unerlässlich.

Werkstatt 3

Geschlechtergerechte Führung – Ungleichheiten auf Hochschulleitungsebene überwinden

Die Frauenanteile in den Leitungsgremien der Hochschulen haben im letzten Jahrzehnt zugenommen, dennoch liegen sie aktuell nur bei einem Viertel. Der höchste Frauenanteil findet sich im Hochschulrat, nicht aber in den internen Führungsgremien der Hochschulen und vor allem nicht an deren Spitze. So fällt die Beteiligung von Frauen als Prorektorin oder Prodekanin etwas höher aus, deutlich seltener dagegen jene als Rektorin oder Dekanin. Die Werkstatt beschäftigt sich mit Fragen wie: Welche Mechanismen hindern Frauen daran, Leitungspositionen zu übernehmen? Wie kann eine geschlechtergerechte Besetzung dieser Positionen ermöglicht werden?

Moderation: Dr. Marion Kamphans, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Statement: Prof. Dr. Beate Rennen-Allhoff
Chancengleichheit in der Leitung? – ein Bericht aus der Fachhochschule Bielefeld

In diesem Kongressbeitrag wird am Beispiel der Fachhochschule Bielefeld geprüft, ob es auf der Hochschulleitungsebene geschlechterbezogene Ungleichheiten gibt und welche Ansatzpunkte ggf. zu deren Überwindung gesehen werden.

1. Ist-Analyse

In Rankings, Genderberichten und Frauenförderprogrammen nimmt die Fachhochschule Bielefeld in den letzten Jahren regelmäßig einen landes- und bundesweiten Spitzenplatz ein. So erhielt sie den 2009 einmalig vergebenen Genderpreis des Wissenschaftsministeriums, der Gender-Report 2010 bescheinigte ihr ein bemerkenswertes Genderprofil, in den Rankings des CEWS wurde sie 2011 und 2013 zu den erfolgreichsten Hochschulen gezählt, die Daten zur leistungsorientierten Mittelverteilung 2013 wiesen sie als die nordrhein-westfälische Hochschule mit dem höchsten Frauenanteil in der Professorenschaft aus, und die Fachhochschule Bielefeld war in beiden Ausschreibungsrunden des Professorinnenprogramms des BMBF erfolgreich.
Kriterium für die positive Bewertung war vor allem der Frauenanteil in der Professorenschaft, außerdem das Gleichstellungskonzept und dessen Umsetzung. Der Gender-Report 2013 (Kortendiek et al. 2013) zeichnete ein differenzierteres Bild und bezog auch die Zusammensetzung der Gremien und die Besetzung der Leitungsstellen in Fachbereichen und Verwaltung ein. Dieser Ansatz wird bei der Analyse der Ist-Situation an der Fachhochschule Bielefeld im ersten Quartal 2014 zugrunde gelegt. Als Maßstab werden sowohl die Gleichverteilung als auch das Kaskadenmodell herangezogen.

Die beiden hauptamtlichen Präsidiumsmitglieder sind weiblich, die drei nebenberuflichen Vizepräsidenten männlich. Berücksichtigt man die ungerade Gesamtzahl, so liegt die Geschlechterverteilung im Präsidium mit 40 % nahe an der Gleichverteilung und über der Marke von 27 %, die dem Frauenanteil in der Professorenschaft entspricht. Gleichverteilung nach Geschlecht wies bereits der erste Hochschulrat auf, und dies war ein Kriterium, das der Senat der Findungskommission für die Zusammensetzung des zweiten Hochschulrates mit auf den Weg gab. Ein ganz anderes Bild ergibt sich, wenn man die Zusammensetzung des Senates und der Fachbereichsleitungen betrachtet. Insgesamt sind 24 % der Senatsmitglieder weiblich, dieser Prozentsatz ist nicht nur weit von der Gleichverteilung entfernt, sondern liegt auch unter den Frauenanteilen in der Studierendenschaft, bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, in der Professorenschaft und in der Verwaltung. Dabei ist kein einziges professorales Senatsmitglied weiblich. Genauso sieht es bei den Fachbereichsleitungen aus: Alle sechs Dekane sind männlich.

Diese Daten vermitteln den Eindruck, dass die Hochschule einerseits das auch in ihrem Selbstverständnis an prominenter Stelle verankerte Bemühen um Chancengleichheit ernst nimmt und dann, wenn es um ein gesamtes Personaltableau wie im Hochschulrat oder auch im Präsidium geht, Gleichverteilung anstrebt. Andererseits sind Frauen bei individuellen Wahlen stark unterrepräsentiert. Über die Ursachen kann nur spekuliert werden.
So sind Professorinnen aufgrund einer Berufungsordnung, die eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen vorsieht, und angesichts der großen Zahl an Berufungsverfahren in den letzten Jahren stark durch diesen Teilbereich der akademischen Selbstverwaltung in Anspruch genommen. Hinsichtlich der Dekansfunktion zeichnet sich gegenwärtig ein Wandel im Selbstverständnis ab. An vielen Fachbereichen auch der Fachhochschulen herrschte früher das klassische universitäre Verständnis „Jede oder jeder muss mal ran“ vor. Eine Professorin oder ein Professor nahm

für eine kurze Zeit diese Bürde auf sich, reduzierte während dieser Zeit seine oder ihre Aktivitäten in Lehre und Forschung und freute sich, sich ihnen nach Ablauf der Amtszeit wieder voll widmen zu können. Dieses Aufgabenverständnis wird allmählich abgelöst durch ein Selbstverständnis als Fachbereichsleitung. Die Fachbereiche sind z. T. durch Zusammenlegung mehrerer Fachbereiche größer geworden und die Fachbereichsleitungen bemühen sich um Zukunftsstrategien, planen Mitteleinsatz und Stellenzuschnitte und verhandeln entsprechend mit der Hochschulleitung. Sie sehen die Dekansaufgabe als eine Managementaufgabe an, die auch Entscheidungen verlangt, die Einzelinteressen zuwiderlaufen. Dieses Aufgabenverständnis hat wenig gemeinsam mit der Motivation für den Hochschullehrerberuf, bei der wissenschaftliches Interesse, Unabhängigkeit und manchmal auch pädagogisches Interesse im Vordergrund stehen (Enders/Teichler 1995; Jacob/Teichler 2011). Die Entscheidung für die Übernahme des Dekansamtes ist damit die Entscheidung für einen beruflichen Wechsel, verbunden mit erheblichen Risiken nach dem Ende der Wahlperiode.

Mangelnde Attraktivität des Dekansamtes mag eine Ursache für den geringen Frauenanteil bei den Fachbereichsleitungen sein, den der Gender-Report 2013 als ein allgemeines Problem identifiziert hat.
Ein möglicherweise fachhochschulspezifisches Problem zeigt sich bei der Analyse der Personalzusammensetzung in der Verwaltung. Während Frauen im mittleren Dienst deutlich überrepräsentiert sind, liegt ihr Anteil bei den höheren Laufbahnen nahe an der Gleichverteilung. Die Dezernatsleitungen sind allerdings zu vier Fünfteln männlich. Differenziert man zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungen, so zeigt sich, dass Frauen eher befristete, Männer eher unbefristete Beschäftigungsverhältnisse haben. In den letzten Jahren ist im Rahmen des Hochschulpaktes, aus Qualitätsverbesserungsmitteln und für Projekte eine größere Zahl hochqualifizierter junger Frauen befristet eingestellt worden, die weitgehend keine Chance auf eine langfristige Beschäftigung, geschweige denn Karriere, haben. Viele von ihnen sind in einem Alter, in dem Familiengründung ein Thema ist.

2. Ansatzpunkte

Die Analyse hat gezeigt, dass das auf den ersten Blick sehr positive Bild im Hinblick auf Chancengleichheit an der Fachhochschule Bielefeld auf den zweiten Blick doch gravierende Probleme erkennen lässt. Ansatzpunkte für Änderungen sollen Gegenstand der anschließenden Diskussion sein, deshalb sollen hier nur einige Aspekte auf dem Hintergrund der Erfahrungen an der Fachhochschule Bielefeld thematisiert werden.

Chancengleichheit ist als Ziel hochschulweit akzeptiert, und die Erreichung dieses Ziels ist als Leistungskriterium anerkannt. Die Hochschule stellt die anfangs beschriebenen Erfolge nach außen dar. Nach innen muss es im nächsten Schritt um eine differenziertere Betrachtung und Zielsetzung gehen. Dies soll einerseits in den jährlichen Planungsgesprächen zwischen der Hochschulleitung und den einzelnen Bereichen (Fachbereiche, Verwaltung, zentrale Einrichtungen) geschehen, außerdem soll dazu eine Diskussion im Senat geführt werden. Das interne Mittelverteilungsmodell wird dann, wenn Klarheit über das neue Hochschulfinanzierungsmodell des Landes besteht, unter Berücksichtigung des Gleichstellungsfaktors weiterentwickelt werden. Die Hochschulleitung hat außerdem das Ziel, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen in den Fachbereichen weiter an einer Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft, wie im Gleichstellungskonzept niedergelegt, zu arbeiten, auch, um die Grundgesamtheit für die Übernahme von Leitungsaufgaben durch Frauen zu erhöhen.

Externe Anreize, wie sie durch das Professorinnenprogramm des Bundes und das Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschule gesetzt wurden, haben sich an unserer Hochschule als sehr hilfreich erwiesen. Im Bundesprogramm konnten gezielt vorgezogene Berufungen durch Frauen realisiert werden. Das Landesprogramm ermöglichte flexible, maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen. Ein Austausch zwischen den Hochschulen über diese Maßnahmen wäre anregend.
Die Erfolgsaussichten weiterer gesetzlicher Regelungen werden hingegen skeptisch beurteilt. Bereits

das Landesgleichstellungsgesetz von 1999 sieht eine Quote vor, verlangt Frauenförderpläne und die Berücksichtigung von Gleichstellungserfolgen in der Mittelverteilung. Hinsichtlich der Umsetzung ist es bislang bei der Einforderung der Förderpläne geblieben. Es ist auch nicht erkennbar, zu welchen Sanktionen das Land bei Nichterfüllung von Vorgaben greifen will. Deshalb wird ein Defizit nicht in den rechtlichen Regelungen, sondern in deren Durchsetzung gesehen. ■

Literatur

Becker, R./Casprig, A./Kortendiek, B./Münst, A. Senganata/Schäfer, S. (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Essen.

Enders, J./Teichler, U. (1995): Der Hochschullehrerberuf. Neuwied: Luchterhand.

Jacob, A. K./Teichler, U. (2011): Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin.

Kortendiek, B./Hilgemann, M./Niegel, J./Hendrix, U. (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17. Essen.

Löther, A. (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Bonn.

Löther, A. (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Köln.

Statement: Prof. Dr. Ulrike Gutheil
60 % Frauen im Präsidium – Gleichstellung in der Technischen Universität Berlin erfüllt?

Wir sind an der TU Berlin in diesem Thema weit gekommen. Die Zahlen sprechen für sich, der Frauenanteil auf allen Leitungsebenen ist für eine Technische Universität sehr hoch. Das im April 2014 neu gewählte Präsidium ist zu 60 % mit Frauen besetzt, vier der sieben Fakultäten an der Technischen Universität Berlin haben eine weibliche Fakultätsservicecenterleitung (57 %) und auch die Abteilungsleitung von Personal und Recht sowie Forschung liegen in weiblicher Hand (40 %). Für eine Technische Universität ein erstaunlicher Erfolg. Doch trotz allen Fortschritts bleiben einige Strukturen starr. So sind auch mit dem neuen Präsidium weiterhin alle Dekane männlich. Wie Sie sehen, haben wir also das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule trotz eines überwiegend weiblich besetzten Präsidiums noch nicht vollständig erreicht. Dennoch möchte ich Ihnen kurz beschreiben, wie wir dahin gekommen sind, wo wir heute stehen und was die entscheidenden Erfolgsfaktoren waren bzw. in Zukunft sein werden.

Die Spitzenposition der Berliner Hochschulen, insbesondere der TU Berlin, kann auf drei Säulen zurückgeführt werden: zum einen das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), welches u. a. die Rechte und Pflichten von Frauenbeauftragten und die Erstellung von Frauenförderplänen bzw. Frauenförderrichtlinien festlegt und damit einen rechtlichen Rahmen für die Gleichstellungsarbeit bietet. Darüber hinaus sind auch die Berliner Hochschulverträge ein wichtiger Treiber, der finanzielle Anreize zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bietet: Ab 2002 wurde in den Berliner Hochschulverträgen die leistungsbezogene Mittelvergabe an die Hochschulen auch an Gleichstellungserfolge gekoppelt, z. B. die intensivere Nutzung des Potenzials von Gender für Forschung und Lehre und die stärkere Verbindung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Qualitätssicherung und Profilbildung der Universitäten. Damit wurde die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie in den Hochschulen gemäß Hochschulvertrag zu einem strategischen Ziel und eine direkte Aufgabe der Hochschulleitung. Die neuen Aufgaben umfassten zudem die Professionalisierung der Personalentwicklung und der Berufungsverfahren unter Gender-Aspekten und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die TU Berlin waren außerdem die Gleichstellungsstandards der DFG und die damit verbundenen Gleichstellungspläne, die 2009 erstmals eingefordert wurden, Anlass, sich über die nächsten Schritte der strukturellen Verankerung Gedanken zu machen.

Als dritte und letzte Säule werden im Berliner Senat regelmäßig Sonderprogramme zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung aufgesetzt. Durch das Berliner Programm für Chancengleichheit, welches noch bis 2015 läuft, wurden in den zwei Programmphasen an der TU Berlin bereits zahlreiche Stellen mit qualifizierten Frauen besetzt:

- **Programmlaufzeit 2008–2011:**
  Bewilligung von 14 Gastprofessuren, davon 12 mit Gender-Schwerpunkt, sowie sieben Postdoc-Stellen für Wissenschaftlerinnen

- **Programmlaufzeit 2012–2015:**
  Bewilligung von drei W1-Stellen, drei W2-Professuren auf Zeit, zwei Gastprofessuren sowie Promotionsabschlussstipendien

Das Programm ist besonders wirksam, weil es den Berliner Hochschulen Mittel zur Verfügung stellt, ohne konkrete Vorgaben zur Umsetzung festzulegen. Damit können die sehr unterschiedlichen Hochschulen in Berlin ganz eng an ihren Bedarfen ansetzen und die Mittel genauso einsetzen, wie es notwendig ist. Die Berliner Hochschulverträ-

ge haben mit der Incentivierung der Umsetzung von Chancengleichheit dazu beigetragen, das gesamte Präsidium zu sensibilisieren. Das Wissen der Frauenbeauftragten wurde aktiv abgefragt, ihre Expertise eingebunden, Forschungsprojekte in Millionenhöhe mit Unterstützung des Präsidiums eingeworben und eine Verantwortliche für die Umsetzung der Chancengleichheit auf Präsidiumsebene – die Kanzlerin – benannt. Mit der Plattform zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG) wurde auch auf der Ebene der Fakultäten und Professor/innen Verantwortlichkeit für das Thema etabliert. Der Präsident der TU Berlin hat je ein professorales Mitglied aus allen Fakultäten in diese Plattform berufen, die regelmäßig unter Vorsitz der Kanzlerin tagt. Sie stellt die Brücke in die Fakultäten dar und wird nun auch nach Abschluss der DFG-Gleichstellungsstandards fortgeführt. Im Rahmen der PUG werden Argumente und Erfahrungen ausgetauscht und ganz konkret diskutiert, inwieweit man bspw. Ausschreibungen so offen gestalten kann, dass sich Frauen auch für Professuren in technischen Fächern finden lassen. Auf der anderen Seite wird so ins Präsidium transportiert, wo strukturelle Hürden vorhanden sind, die dann aktiv angegangen werden können. Die Vernetzung von zentralen und dezentralen Einheiten ist ebenso wichtig wie die Verbindung von Top-down- und Bottom-up-Ansätzen. Die gesamte Hochschule ist dazu angehalten, Chancengleichheit mitzudenken, in Konzepten genauso wie im Hochschulalltag – in Forschung, Lehre und Verwaltung.

Um dies auch strukturell zu unterstützen, wird an der TU Berlin Gleichstellung in allen Strukturen und Prozessen mitgedacht. Dies beginnt bei der Abstimmung von verschiedenen Steuerungsinstrumenten wie Fakultätsentwicklungs- und Frauenförderplänen sowie Zielvereinbarungen und geht über zu Budgetsteuerungsmodellen, die ganz klar die Chancengleichheit als Zielsetzung für die Fakultäten definieren und eng mit finanziellen Anreizen verbunden sind. Darüber hinaus sind wir auch bestrebt, Standards für bestimmte Personalprozesse zu definieren, um geschlechterbedingte Nachteile von Frauen im Wissenschaftssystem durch stereotype Vorstellungen auszuräumen. Transparenz spielt die zentrale Rolle, wie z. B. in gendersensiblen Berufungsverfahren oder strukturierten Auswahlverfahren für Leitungspositionen.

Durch die systematische Implementierung von Gleichstellung in allen Ebenen (individuell, institutionell, strukturell) und als Querschnittsthema wird zudem der Kulturwandel befeuert, denn Gleichstellung an der TU Berlin ist allgegenwärtig. Damit Gleichstellung allgegenwärtig bleibt, war es der TUB besonders wichtig, die Zuständigkeit für Gleichstellung bei der Kanzlerin anzusiedeln, denn nur durch Beständigkeit und eine langfristige Konzeptualisierung, über Amtszeiten von Präsidien hinweg, ist es gelungen, stringent an dem notwendigen Kulturwandel innerhalb unserer Hochschule zu arbeiten. Gleichstellung ist kein Sprint, es ist ein Marathon! Und für diesen Marathon sind wir als Technische Universität gut aufgestellt.

Wir haben ganz klare, institutionell verankerte Strukturen geschaffen, um den Kulturwandlungsprozess zu unterstützen, auch auf individueller Ebene. Familienbüro und Dual Career Service sollen Frauen und Männern helfen, unterschiedliche Lebenslagen und -modelle mit einer (Wissenschafts-)Karriere zu vereinbaren. Flexibilität und Mobilität sind Voraussetzungen für Karriere bzw. Leitungspositionen – wir unterstützen dies bereits im Studium, z. B. durch die Möglichkeit des Teilzeitstudiums, und setzen es bei unseren Mitarbeitenden fort, bspw. durch Telearbeitsplätze. Die TU Berlin zeichnet sich durch eine Ermöglichungskultur aus, die es u. a. auch ermöglicht, bspw. eine Professur in Teilzeit auszuüben. Auch Qualifizierungsmaßnahmen wie ProFiL, das hochschulübergreifende Berliner Programm zur Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre, oder IPODI (International Post-Doc Initiative), die weibliche Wissenschaftler bei der Qualifizierung für eine Professur unterstützen sollen, sind sehr wichtig, um den weiblichen Professorenanteil zu erhöhen. In solchen Programmen bekommen Frauen die Möglichkeit, eigene Netzwerke aufzubauen, und erfolgsrelevante Kenntnisse wie bspw. Know-how über das System der Forschungsförderung und Erfolgsfaktoren der Drittmittelakquise vermittelt.

Sie sehen: Gleichstellung ist bei uns tatsächlich allgegenwärtig, durch Einbezug vielfältiger Verantwortlichkeiten: Mithilfe der Verankerung im Präsidium, auf der Ebene der Professorinnen und Professoren in den Fakultäten (PUG), institutioneller Unterstützungsangebote und der Frauenbeauftragten ist es uns gelungen, die Position zu erreichen, die wir heute haben. Und diese Position wurde gerade noch verstärkt – mit zwei Vizepräsidentinnen, die sich beide stark für Gleichstellung engagieren.

Sowohl die erste Vizepräsidentin, verantwortlich für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Christine Ahrend, als auch die Vizepräsidentin Angela Ittel mit der Zuständigkeit für Internationalisierung und Lehrkräftebildung waren bereits Mitglieder im Frauenbeirat bzw. der Plattform für die Umsetzung der Gleichstellungsorientierten Forschungsstandards der DFG und werden für ihre Ressorts neue Impulse in Bezug auf Gleichstellung setzen.

Wir erhoffen uns als TU davon einen erneuten Fortschritt, der noch stärker in die Strukturen wirkt und auch weiter auf die Fakultäten ausstrahlt. ■

Protokoll zu Werkstatt 3:

Geschlechtergerechte Führung – Ungleichheiten auf Hochschulleitungsebene überwinden

Protokollantinnen: Ulla Hendrix, Jennifer Niegel (wiss. Mitarbeiterinnen, Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Vorbemerkung
Diskutiert wurde die Frage, wie attraktiv Führungspositionen auf verschiedenen Leitungsebenen an der Hochschule heute sind – und wie sie besonders für Frauen attraktiv gestaltet werden können. Schwerpunktmäßig ging es um die Fakultätsebene (Dekanatsleitung).

Zentrale Themen
1. Geringer Frauenanteil an Professuren und Hochschulleitungspositionen
2. Attraktivere Gestaltung des Amts „DekanIn“
3. Attraktivere Gestaltung des Berufsbilds „ProfessorIn“

Zu 1: Geringer Frauenanteil an Professuren und Hochschulleitungspositionen

Den Ausgangspunkt der Diskussion bildete die geringe Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen innerhalb von Hochschulen (Gender-Report 2013) und die Schwierigkeit, Frauen dafür zu rekrutieren, was auch mit dem geringen Professorinnenanteil zusammenhängt. Dabei betonten die Teilnehmenden, dass das Problem nicht nur im Zugang von Frauen bestehe, sondern Leitungspositionen an der Hochschule insgesamt wenig attraktiv seien und die Hochschule hier mit der Wirtschaft um KandidatInnen konkurriere. Zudem würden Leitungsaufgaben im Hochschulbereich weniger als Steuerungs- und damit als Führungsaufgaben wahrgenommen, sondern als Verwaltungsaufgaben. Diese seien für ProfessorInnen wenig attraktiv, weil sie in der Regel fach- und professionsfremd seien. Die Frage, welche Qualifikation für eine Leitungsaufgabe in der Hochschule erforderlich ist und wie insbesondere geeignete Frauen als Kandidatinnen gefunden werden können, wurde am Beispiel ‚DekanIn‘ ausführlicher erörtert.

Zu 2: Attraktivere Gestaltung des Amts „DekanIn“

Aus Sicht der Teilnehmenden haftet dem Amt „DekanIn“ eine eher lästige Anmutung an. Managementtätigkeiten würden ungern ausgeführt, womöglich auch aus Unwissenheit, welche Fähigkeiten hier benötigt werden. Zudem werde dieses Amt eher gegen Ende einer Karriere bekleidet, denn neu berufene ProfessorInnen nutzten ihre Zeit lieber für die Entwicklung des eigenen fachlichen Profils und zum Publizieren. ProfessorInnen wollten außerdem nicht gegen die Interessen des Kollegiums agieren, zögen aber als DekanIn jede Menge Ärger auf sich. Die Teilnehmenden sprachen die Kraft an, die ein solches Amt koste, und auch die damit verbundene Überlastungsgefahr. Ein Mittel, das Amt attraktiver zu gestalten, könnten finanzielle Anreize in Gestalt höherer Zulagen sein. Wichtig sei aber auch, dass den AmtsinhaberInnen keine fachlichen Nachteile entstehen. Als Ausgleich für die mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten während der Amtszeit wurden Bonuspunkte für entgangene Publikationen vorgeschlagen, die auf die leistungsorientierte Mittelvergabe anzurechnen seien. Die Vorschläge zielten neben diesen als Aufwandsentschädigung zu verstehenden Anreizen auch auf eine Professionalisierung des Amtes. Als erforderliche Qualifikationen wurden neben Gremienerfahrung auch Personalführungskompetenzen und Kenntnisse im Bereich Finanzen angeführt. Da eine klassische Hochschullaufbahn mit Professur jedoch nicht für Managementaufgaben qualifiziere, wurde vorgeschlagen, die gewählten AmtsinhaberInnen hochschulseitig zu unterstützen: durch Fortbildungen in Hochschulmanagement sowie individuelle Coaching-Angebote, die auch vor Überforderung und Burnout schützen könnten.

Eine andere, quasi gegenläufige Überlegung lautete, das Amt hauptberuflich zu gestalten. Unter dieser Voraussetzung könnten DekanInnen dann auch extern rekrutiert werden. Dieser Vorschlag wirft offene Fragen nach den hochschulrechtlichen Realisierungsmöglichkeiten auf. Angesichts des geringen Frauenanteils an den DekanInnen (11 % in NRW laut Gender-Report 2013) ging es darum, wie man das Amt besonders für Frauen attraktiver gestalten könnte. Ein Grund für den niedrigen Frauenanteil wurde in der Mehrfachbelastung gesehen: Professorinnen seien aufgrund ihrer Unterzahl ständig gefordert, in Kommissionen, Berufungsverfahren und anderen Gremien tätig zu sein. Frauen sollten forschen, sich überall engagieren und trotzdem Kinder bekommen. Die Arbeitsteilung in den Familien funktioniere nicht, was zur Folge habe, dass Frauen trotz Vollzeittätigkeit die komplette Familienarbeit übernehmen. In diesem Zusammenhang wurde auch ein neues Begründungsmuster für geringe Frauenanteile – „Frauen wollen nicht" – diskutiert. Eine Referentin hat ein repräsentatives Sprecherinnenamt abgelehnt, weil sie bereits in vielen anderen Funktionen tätig sei und die Position mit vielen Reisen verbunden sei. Von daher könne sie es nachvollziehen, wenn sich Frauen bewusst gegen Ämter entschieden. Dennoch könnten Personalentwicklung, Nachwuchsförderung, gezielte Ansprache und die eigene Wirkung als „role model" dazu führen, dass weitere Frauen eine Führungsposition übernehmen.

Zu 3: Attraktivere Gestaltung des Berufsbilds „Professorin"

Als eine Strategie, mehr Frauen für das Amt der Dekanin zu gewinnen, wurde die Erhöhung des Professorinnenanteils diskutiert, aus deren Pool Dekanatsleitungen meist gewählt werden. Der Hochschule fehlten jedoch Mittel, das Berufsbild „ProfessorIn" attraktiver zu gestalten: In Bezug auf Bezahlung und Befristung könnten Hochschulen kaum mit der Wirtschaft konkurrieren. Für Frauen komme erschwerend hinzu, dass die Zeit der Berufung in der Regel in die Jahre fällt, in der viele sich die „Kinderfrage" stellen. Eine Wissenschaftskarriere sei für Frauen mit Kinderwunsch aufgrund der prekären Beschäftigungsverhältnisse nicht sonderlich attraktiv. Jüngere Frauen stellten mittlerweile höhere Ansprüche an die Hochschule als Arbeitgeberin, was die Konditionen, insbesondere die Ermöglichung von „Work-Life-Balance", betrifft. Deshalb müssten Angebote hier ansetzen.
Als weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils wurden stärker auf Frauen zugeschnittene Denominationen und Änderungen in Curricula vorgeschlagen (z. B. mehr Interdisziplinarität). Dabei wurde auch die Frage nach konkreten Umsetzungsmöglichkeiten der im LGG verankerten Quote gestellt: Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es, mehr Professorinnen zu gewinnen? Als Mittel, mehr Frauen auf Professuren speziell im MINT-Bereich berufen zu können, wurde vorgeschlagen, Frauen gezielt aus dem Ausland zu rekrutieren. Für diese hochqualifizierten Frauen sei jedoch häufig der Hochschulstandort Deutschland nicht attraktiv genug. Die proaktive Rekrutierung von Frauen im Ausland sollte außerdem, so wurde eingewendet, nicht dazu führen, den Nachwuchs in Deutschland zu vernachlässigen. Hier stelle sich das Problem, dass qualifizierter Nachwuchs (JuniorprofessorInnen) auch stark von der Wirtschaft nachgefragt werde, und für „Fünfjahresverträge, lausig bezahlt", kämen Frauen und Männer nicht wieder zur Hochschule zurück. Interessant wäre es, mit einer Verbleibanalyse zu eruieren, wohin die qualifizierten AbsolventInnen abwandern. ■

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen:

- Attraktivität von Hochschulleitungspositionen erhöhen: hauptamtliche Gestaltung, Verbeamtung und Entfristung, um eine soziale Absicherung zu gewährleisten, oder individuelle Unterstützung für die gewählten AmtsinhaberInnen (Fortbildungen, Coaching), Bonuspunkte für entgangene Publikationen (LOM)
- Abwerben: externe Rekrutierung von Hochschulleitungspositionen sowie von Professorinnen aus der Wirtschaft und aus dem Ausland, jedoch vorrangige Förderung des vorhandenen Nachwuchses in Deutschland
- Personalentwicklung: Förderung qualifizierter Frauen und gezielte Ansprache für Professuren und Hochschulleitungspositionen
- Work-Life-Balance: familienfreundliche Sitzungstermine, Dual-Career-Angebote

Werkstatt 4

Geschlechtersegregation in den Fächergruppen – fachkultureller Handlungsbedarf

Der durchschnittliche Studentinnenanteil nähert sich der Geschlechterparität an, jedoch unterscheiden sich die einzelnen Fächergruppen nach wie vor stark in ihrer Geschlechterzusammensetzung. Auch die Fächergruppen mit hohem Studentinnenanteil haben einen starken Drop-out von Frauen im Verlauf der wissenschaftlichen Hochschullaufbahn zu verzeichnen. In der Werkstatt wird diskutiert, ob die Konzentration gleichstellungsbezogener Förderangebote rein auf die MINT-Fächer noch angemessen ist und inwiefern unterschiedliche Fachkulturen bei der Planung von Förderangeboten berücksichtigt werden können.

Moderation: Prof. Dr. Inken Lind, Fachhochschule Köln

Statement: Prof. Dr. Ursula Walkenhorst
Studiengänge im Gesundheitsbereich – ein anzustrebendes Handlungsfeld für Frauen und Männer?

Der Strukturwandel in der Gesellschaft und im Gesundheitswesen führt zu einem erhöhten Bedarf und Wachstum an Dienstleistungen in der Gesundheitswirtschaft. So sind derzeit (2012) rund 5,2 Mio. Beschäftigte mit einem Gesamtumsatz von 280 Mrd. Euro in der Gesundheitsbranche zu verzeichnen. Die Zahl der Beschäftigten ist seit 2000 um 22,6 % gestiegen und damit ca. dreimal so stark wie in der Gesamtwirtschaft. 2012 waren 75,8 % der Beschäftigten im Gesundheitswesen weiblich, etwa 86 % davon im ambulanten und (teil-)stationären Bereich. Parallel wächst der Bedarf an gut qualifiziertem Personal im Gesundheitswesen, was sich unter anderem im Anstieg des Akademisierungsprozesses in den Gesundheitsberufen zeigt.[1]

Die Ausbildungs- und Arbeitssituation stellt sich in den Gesundheitsberufen sehr heterogen dar. Insgesamt gibt es ca. 200 berufsgesetzlich geregelte Gesundheitsberufe auf der Ausbildungsebene, gleichzeitig sind eine Vielzahl an Anlern- und Aushilfstätigkeiten festzumachen. Ein zunehmender Fachkräftebedarf sowie eine starke Integration ausländischen Personals kennzeichnen die Arbeits-

1 vgl. Gutachten des Sachverständigenrats zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen 2005, 2007, 2009. Online verfügbar unter: http://www.svr-gesundheit.de/index.php?id=6 [Zugriff am 13.05.2014].

	Zusammen	Gesundheitswissenschaften	Humanmedizin
Insgesamt	24.905	5.457	16.471
davon männlich	8.813	1.291	6.336
davon weiblich	16.092	4.166	10.135

Tabelle 1: Studierende und StudienanfängerInnen der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in NRW WS 2011/2012 (Quelle: Information und Technik Nordrhein-Westfalen 2012)

situation im Gesundheitswesen. Einer erkennbaren Akademisierung der Gesundheitsberufe steht eine Deprofessionalisierung durch eher prekäre Arbeitsverhältnisse gegenüber. Gesundheitsberufe ohne akademische Ausbildung stellen zumeist Sackgassenberufe dar mit einer hohen Fort- und Weiterbildungsbereitschaft, die allerdings mit großen finanziellen Aufwänden einhergeht. In den konkreten Tätigkeiten am Patienten/an der Patientin ist das Gesundheitswesen weiblich, in den Leitungsebenen der Gesundheitswirtschaft finden sich eher männliche Berufsangehörige.

Zu den etablierten akademischen Berufen im Gesundheitswesen gehören die Humanmedizin, die Zahn- und Veterinärmedizin, die Pharmazie, die Psychologische Psychotherapie für die Bereiche Kinder, Jugendliche und Erwachsene sowie die Lebensmittelchemie. Die Suche nach einer Übersicht über Gesundheitsstudiengänge in Deutschland ergibt über den Begriff ‚Gesundheit' 473 Eintragungen, über ‚Gesundheitswissenschaften' 32 und über die erweiterte Suche ‚Medizin und Gesundheitswissenschaften' 534.[2]
In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften in Nordrhein-Westfalen fanden sich im WS 2011/2012 folgende Verteilungen: siehe Tabelle 1.

Zu den neuen akademischen Berufen im Gesundheitswesen gehören die Gesundheits- und Krankenpflege, Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie sowie das Hebammenwesen. Andere bisher fachschulisch ausgebildete Berufe wie z. B. Diätassistent/-innen oder Medizinisch-technische Assistent/-innen streben eine Akademisierung an. Die Ziele der Akademisierung sind vielfältig. Ermöglicht wird damit, den neuen Versorgungsbedarf im Gesundheitswesen zu decken. Zu den Zielen gehören unter anderem: die Entwicklung eigenständiger wissenschaftlicher Disziplinen in Angrenzung zur Medizin, der Aufbau von Wissenschaft und Forschung zur Bewältigung und Beantwortung aktueller und zukünftiger Gesundheitsfragen und -probleme, die Verbesserung der Qualität der Versorgung im Gesundheitswesen (insbesondere im interprofessionellen Zusammenspiel der Berufe), die Professionalisierung der (Frauen-)Berufe sowie die Überwindung der ‚sozialen Etikettierung' gesundheitlicher Tätigkeiten zugunsten einer wissenschaftlichen Expertise.

Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zur Qualifikation des Personals im Gesundheitswesen das Leitbild des Reflektierenden Praktikers/der Reflektierenden Praktikerin formuliert. Hierbei handelt es sich um ein Gesundheitspersonal, das eigenes Handeln auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse reflektiert, die zur Verfügung stehenden Versorgungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Evidenzbasierung kritisch prüft und das eigene Handeln entsprechend anpasst.[3] Derzeit finden sich in

2 vgl. Hochschulkompass 2014: www.hochschulkompass.de

3 vgl. Wissenschaftsrat 2012: Empfehlungen zur hochschulischen Qualifikation für das Gesundheitswesen. Berlin, S. 78. Online verfügbar unter: http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2411-12.pdf [Zugriff am 13.05.2014].

NRW sieben Hochschulstandorte, die vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter genehmigte sogenannte Modellstudiengänge durchführen können und das Leitbild des Wissenschaftsrates anstreben. Eine davon ist die 2009 neu gegründete Hochschule für Gesundheit in Bochum. Welches sind die Merkmale des akademischen Profils der Studiengänge an der Hochschule für Gesundheit im Unterschied zu den bisherigen Ausbildungen auf fachschulischer Ebene? Was ist der Mehrwert des Studiums? Diese zentralen Fragen sind für die Attraktivität der Gesundheitsstudiengänge von hoher Bedeutung. Die Antworten darauf tragen mit dazu bei, dass die Studiengänge für männliche und weibliche Personen gleichermaßen interessant sind.

Zu den Merkmalen des akademischen Profils gehören:

a) Differenzierte Begründungs- und Reflexionsfähigkeit auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse
b) Evidenzbasierte, theoriegeleitete und wissenschaftsbasierte Denk- und Handlungsweisen im beruflichen Alltag
c) Differenzierte Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit in professionellen und interprofessionellen Kontexten
d) Fähigkeit zur Lösung komplexer Probleme auf der Mikro-, Meso- und Makroebene
e) Analyse bestehender und Entwicklung prospektiver wissenschaftsbasierter Konzepte für Versorgungsfragen
f) Akademische Perspektive als Ausdruck einer differenzierten, wissenschaftlichen und umfassenden Sozialisation an der Hochschule

Von aktuell ca. 700 Studierenden an der Hochschule für Gesundheit sind etwa 85 % weibliche Studierende in fünf Studiengängen (Ergotherapie, Hebammenkunde, Logopädie, Pflege und Physiotherapie). Im Bachelor-Studiengang Hebammenkunde finden sich ausschließlich Frauen. Die stärkste männliche Vertretung an Studierenden gibt es im Bachelor-Studiengang Physiotherapie. Hier kann vermutet werden, dass das potenzielle Handlungsfeld Sport eine größere Anzahl an männlichen Bewerbern anzieht bzw. Übergänge in das humanmedizinische Studium die Zahlen beeinflussen. Hierzu lassen sich aber noch keine belastbaren empirischen Ergebnisse finden.

Der hohe Anteil an weiblichen Studierenden, der sich analog zum Handlungsfeld Gesundheit darstellt, wirft die Frage auf, inwiefern es erstrebenswert und auch möglich ist, einen höheren Anteil an männlichen Studierenden zu akquirieren. Männliche Studierende, dies belegen andere Studiengänge im Hochschulbereich, möchten eher eine Tätigkeit im Leitungs- oder Managementbereich übernehmen statt „am Patienten/an der Patientin“ zu arbeiten. Zumeist erwarten sie auch höhere Löhne. Weibliche Studierende hingegen stellen sich auf „normale Löhne“ ein und sind eher bereit, umfangreiche kostenpflichtige Fortbildungen zu belegen. Diese unterschiedliche Einstellung könnte sich unabhängig von der Verteilung der Geschlechter im Handlungsfeld Gesundheit auch im Hochschulbereich Gesundheit zeigen, da z. B. die Fragen zur Entlohnung akademischer Tätigkeiten im Gesundheitswesen noch nicht geklärt sind. Die Lobby der Berufe ist oft sehr ambivalent, da das Arbeiten im Gesundheitsbereich zwar einerseits mit viel Respekt und Wertschätzung bewertet wird, aber andererseits auch als wenig attraktiv hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten eingeschätzt wird. Die bisherige Entlohnung stellt zudem keinen hohen Anreiz für viele SchulabsolventInnen dar.
Männlich besetzte Arbeitsbereiche gehen eher mit höheren Löhnen einher, sodass sich hier die Frage diskutieren lässt, inwieweit ein höherer Anteil an männlichen Studierenden auch zu einer Veränderung der Tarife beitragen würde und ob es durchaus von Vorteil wäre, den Gesundheitsbereich grundsätzlich überall stärker männlich zu besetzen und die Studiengänge darauf auszurichten.

Im Zuge der Geschlechterforschung sind bei der Vertretung des jeweils anderen Geschlechts in Männer- und Frauenberufen unterschiedliche Phänomene festgestellt worden. Treten Frauen in Männerberufen auf und stellen dort eine Minderheit dar, so stoßen sie häufig an eine sogenannte „gläserne Decke“ (glass ceiling), d. h., unsichtbare Barrieren, die Karrierehindernisse darstellen (z. B. Ausschluss aus

informellen Netzwerken, Diskriminierung), prägen den Arbeitsalltag. Treten Männer in Frauenberufen auf und stellen dort eine Minderheit dar, stoßen sie auf einen „gläsernen Aufzug" (glass escalator), ihre Karriereambitionen werden gleichermaßen durch Frauen und Männer befördert. Frauen bewerten die Männer in ihrer Branche als ‚Exoten', die es zu unterstützen und zu protegieren gilt. Zugleich erhoffen sie sich von diesen Männern positive Konsequenzen für ihre eigenen Tätigkeiten.

Ein höherer Anteil an männlichen Studierenden in den Gesundheitsstudiengängen könnte für die Absolvent/-innen durchaus Auswirkungen in ihrem späteren Arbeitsalltag haben und die Organisationen nachhaltig verändern. Ein solcher Anteil hätte im Studium auf den ersten Blick weder Vor- noch Nachteile und würde zum jetzigen Zeitpunkt auch nicht die Bedenken hinsichtlich der Akademisierung der Gesundheitsberufe zerstreuen. Die Chance der Akademisierung für Frauen im Gesundheitsbereich könnte ggf. dadurch negativ beeinflusst werden, dass sich die Anzahl an Studienplätzen für sie verringern würde, wenn über eine Quote für männliche Studierende entschieden würde.

So lässt sich zusammenfassend feststellen, dass das Handlungsfeld Gesundheit grundsätzlich ein Arbeitsbereich für Männer und Frauen sein kann, da Zu-Versorgende die Begleitung und Behandlung durch beide Geschlechter benötigen. Derzeit sind die Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen im Gesundheitswesen im gleichen Arbeitsbereich von ähnlich hoher bzw. niedriger Attraktivität. Allerdings kann vermutet werden, dass sich die Arbeitsbedingungen verändern könnten, wenn mehr männliche Berufsangehörige die grundlegenden Tätigkeiten und Aufgaben im Gesundheitsbereich mit übernehmen würden.
Für die Studiengänge im Gesundheitsbereich bedeutet dies in einem ersten Resümee, dass die Akquise von männlichen Studierenden durchaus forciert werden sollte, eine Quote aber nicht erstrebenswert scheint, da die Chancen der Akademisierung der Gesundheitsberufe (raus aus der ‚Sackgassenfalle'), die sich für Frauen derzeit bietet, nicht beschränkt werden sollten. ■

Statement: Prof. Dr.-Ing. Andreas Ostendorf

Gender-Aspekte in den Ingenieurwissenschaften – aussichtslos oder hoffnungsvoll?

Die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sind seit jeher auf allen Ebenen in Deutschland maskulin geprägt und dominiert. Dies betrifft quasi alle Ebenen im akademischen Umfeld (vom Studierenden bis zur Professur) genauso wie in der gewerblichen Wirtschaft (vom Auszubildenden bis zur Geschäftsführung). Dass mit diesem Zustand eine Vergeudung von Talenten einhergeht, ist bereits vor einigen Jahren bzw. Dekaden erkannt worden. Eine Vielzahl von Aktivitäten und Gleichstellungsmaßnahmen zeugt von der außerordentlich hohen Bedeutung, welche die Politik und andere gesellschaftliche Entscheidungsträger diesem Thema beimessen. Der Girls' Day wurde seinerzeit als populäre Maßnahme vor diesem Hintergrund eingeführt. Nahezu alle Hochschulen in NRW und Deutschland haben Aktivitäten etabliert, um zunehmend Abiturientinnen für technische Fachrichtungen zu begeistern (z. B. Schülerinnen-Projektworkshops, SummerSchools für Schülerinnen, Mentoring-Programme für Schülerinnen etc.). Die große Anzahl weiterer Aktionen in allen Beschäftigungsbereichen von Technik und Naturwissenschaften sind Ausdruck des Wunsches, mehr Frauen und Mädchen auf allen Ebenen zu beschäftigen. Die folgenden Ausführungen sollen die bisherigen Entwicklungen, Erfolge und Misserfolge zusammenfassen und einige Gedanken zur Zukunft reflektieren. Eine Bewertung der Maßnahmen soll auch vor dem Hintergrund möglicher kontraproduktiver Auswirkungen erfolgen.

Trotz der Fokussierung vieler Gleichstellungsaktivitäten auf die MINT-Fächer ist das Problem der Geschlechtersegregation für die Zukunft der technisch-naturwissenschaftlichen Fächer von zentraler Bedeutung. Im Sinne einer exakten Analyse muss man innerhalb der MINT-Fächer noch einmal deutlich nach fachlichen Schwerpunkten differenzieren, was ich aus Platzgründen aber an dieser Stelle nicht leisten kann und somit stellvertretend die Situation im Fach Maschinenbau an den Hochschulen beschreiben möchte.

Um die gegenwärtige Situation qualitativ bewerten zu können, muss zunächst der Blick auf die Ursprünge gerichtet werden. Es soll damit die Frage nach dem „Wo standen wir vor Initiierung der vielen Maßnahmen in den MINT-Fächern?" beantwortet werden. Wenn junge Abiturientinnen vor 15 bis 20 Jahren gesagt hätten, dass sie Maschinenbau studieren möchten, wären sie wahrscheinlich als völlig „untypisch" oder gar „unnormal" unter Freundinnen oder in der Familie tituliert worden. Es gab seinerzeit einige wenige Frauen, die sich dennoch in die ingenieurwissenschaftlichen Fächer eingeschrieben haben, da ihnen die landläufige Meinung nicht so wichtig war. Ansonsten waren der Maschinenbau und gleichermaßen die Bauingenieurstechnik und die Elektrotechnik eine klassische Männerdomäne. Ähnlich, aber nicht so stark ausgeprägt, war die Situation in der Mathematik und den Naturwissenschaften. Ich kann mich noch gut an mein Studium vor ca. 20 bis 25 Jahren erinnern. Da waren sehr vereinzelt Studentinnen im Hörsaal und es ist leicht vorstellbar, in welcher eigenartigen Situation die Kommilitoninnen in den ersten Semestern waren. Diese Zeiten sind glücklicherweise vorbei und hoffentlich für alle Zeit in die Rubrik Geschichte gewandert.

Dreht man das Rad der Geschichte der Gleichstellung in den MINT-Fächern etwas weiter, kommt man zur gegenwärtigen Situation. Die vielen Maßnahmen zur Gleichstellung in den MINT-Fächern haben einiges bewirkt. Im Gender-Report 2013 kann man die aktuellen Zahlen, zumindest die für das Jahr 2011, recherchieren: In den MINT-Fächern in Deutschland und NRW sind mittlerweile fast 30 % Studentinnen eingeschrieben, wobei die Ingenieur-

wissenschaften eine Quote von 20 % aufweisen und die Naturwissenschaften inkl. Mathematik sich auf über 35 % entwickelt haben. Bei näherer Betrachtung stellt man jedoch fest, dass in den ursprünglichen „Männerdomänen“ Elektrotechnik (9 %), Informatik (16,8 %) und Maschinenbau (17,5 %) die Anteile noch deutlich unter diesen fachübergreifenden Mittelwerten liegen, wohingegen in der Mathematik und den Naturwissenschaften bereits Quoten von 50 % bei den Studentinnen erreicht sind. Ähnlich sieht es bei Promotionen und Habilitationen sowie bei den wissenschaftlich Beschäftigten in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern aus: 18 % der Promotionen werden von Frauen in diesen Fächern angefertigt, ein ähnlicher Anteil existiert bei den wissenschaftlich Beschäftigten, was für die nächsten Jahre eine Stagnation zumindest bei den Promotionen erwarten lässt. Bei Habilitationen sind die prozentualen Anteile weiblicher Verfasser allerdings noch deutlich geringer. Extrem einseitig wird es dann bei den C4/W3-Professuren, wo in den Ingenieurwissenschaften gerade einmal 5 % der Stellen von Frauen besetzt sind, in der Mathematik und den Naturwissenschaften beläuft sich die Quote immerhin auf 10 %, was allerdings immer noch deutlich unterhalb der Anteile bei den Studierenden liegt.

Was ist aus jetziger Sicht zu tun? Das Ziel sollte zunächst neu definiert werden: Das Ziel sollte und muss aus meiner Sicht in den MINT- und insbesondere auch in den ingenieurtechnischen Fächern nicht zwangsläufig eine paritätische Verteilung auf allen Ebenen oder die Verfolgung einer festgelegten Quote sein (auch wenn Quoten häufig den durchschlagenden Vorteil der Verifizierbarkeit bieten). Dies soll nicht heißen, dass eine paritätische Verteilung auf allen Ebenen nicht wünschenswert ist. Eine einseitige Ausrichtung auf dieses Ziel, bei dem man sich fragen müsste, wie realistisch es überhaupt zu erreichen ist, würde vermutlich lähmende Auswirkungen auf die Gesamtstrategie bedingen. Wenn ein quantitatives Ziel formuliert werden soll, könnte das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft propagierte Stufenmodell aus meiner Sicht nachhaltig wirken. Demnach soll die Anzahl der weiblichen Professuren auf mittlere Sicht die Quote bei den weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern abbilden. Dies ist aus meiner Sicht sogar ein extrem wichtiges Anliegen, da insbesondere die Studentinnen positive Rollenmodelle benötigen.

Weitere Ziele im Bereich der MINT-Fächer können bzw. müssen die folgenden sein:

1) Es darf nicht mehr „exotisch“ sein, wenn Frauen ein MINT-Fach oder ein ingenieurwissenschaftliches Fach belegen. Anders gesagt: Keine Studentin soll aufgrund von Klischees vom Studium abgehalten werden. Aber es tut sich hier auch eine mögliche Konfliktsituation auf, die es mindestens im Auge zu behalten gilt. Frauen wollen, wenn sie sich dann für ein solches Fachstudium entschieden haben, gleich behandelt und ernst genommen werden. Es darf keine Sonderrolle oder ständige Verweise auf das Geschlecht geben. Dieser Punkt klingt zunächst selbstverständlich und hier wurde ja auch einiges erreicht. Eine Studie in unserer Fakultät, durchgeführt unter der Leitung von Frau Professor Lenz (Lehrstuhl für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlechterforschung an der Ruhr-Universität Bochum) zur Beteiligung von Frauen in den Vertiefungsrichtungen des sogenannten „kalten“ Maschinenbaus an der Ruhr-Universität Bochum hat jedoch einen neuen Mythos vom Frauenbonus zum Ergebnis. Der explizite Verweis auf Gleichheit und individuelle Leistung führt bei guten Leistungen häufig zu Neid und Frustration bei männlichen Studenten, was die vielen guten Ansätze in Teilen konterkariert. Hier ist sehr viel Fingerspitzengefühl notwendig, um die passende Balance zu finden.

2) Das Studium in den MINT-Fächern kann noch stärker weibliche Interessen adressieren. Insbesondere die Ingenieurwissenschaften sind in den letzten Jahren thematisch sehr stark diversifiziert. Es gibt durchaus Bereiche, die Männer eher meiden und die die Interessen der Frauen dafür umso stärker widerspiegeln. Hier meine ich z. B. die Medizintechnik oder die stark kommunikationsorientierten Bereiche wie Produktentwicklung oder Vertriebsingenieurswesen. D. h. nicht, dass wir die etablierten Fachstrukturen komplett umgestalten, da es

die klassischen Schwerpunkte wie Kraftfahrzeugtechnik und Konstruktion auch in Zukunft geben wird. Ein schönes Beispiel für neue Schwerpunkte und ingenieurmäßige Methoden sind aber die Entwicklungen im Bereich der Produktplanung und -entstehung. Hier sind zunehmend Ansätze aus dem Bereich der Kreativitätsforschung gefordert, da mit innovativen neuen Technologien, wie z. B. 3D-Drucker, scheckkartengroße Computerboards mit Internet-Zugang und Open-Source-Software, radikal neue Produkte mit außergewöhnlichen, individuell zugeschnittenen Eigenschaften generiert werden können. In diesem Umfeld hat sich die sogenannte Maker-Community etabliert, die eine besondere Attraktorwirkung auf Studentinnen und Ingenieurinnen ausübt. Im Internet finden sich hierzu zahlreiche gelungene Beispiele.

3) Die frühe Prägung durch das Elternhaus (Eltern, Geschwister) ist für Studentinnen insbesondere in den Ingenieursfächern noch immer das Hauptargument für die Studienwahl. Im Umkehrschluss müssen wir auch solche potenziellen Studentinnen bei der Studienwahl erreichen, die bisher keine entsprechenden Kontakte über das Elternhaus gehabt haben. Dabei geht es um die Schülerinnen, die grundsätzlich ein inhärentes Interesse an MINT-Fächern hätten, aber die Verbindung noch nicht existiert. Diese Schülerinnen können wie bisher z. B. in speziellen Angeboten (Kooperationen Schule-Universitäten; Schülerinnen-Projektwoche etc.) angesprochen werden. Eine Herausforderung dabei ist, dass Hochschulen in einer sehr frühen Phase auf die Schulen zugehen müssten. Die einschlägigen Geschlechterstereotype („Mädchen und Mathe – das passt nicht zusammen“) finden sich vielfach noch auf LehrerInnenebene. Ein zunehmend großes Potenzial für Frauen in MINT-Fächern findet sich bei der Einbeziehung von Familien mit Migrationshintergrund. In vielen Ländern der Welt war und ist es selbstverständlich, dass Frauen Ingenieurin, Technikerin oder Naturwissenschaftlerin wurden bzw. sind.

Abschließend bleibt festzustellen, dass mit den bisherigen Maßnahmen viele positive Impulse in Bezug auf Frauen in MINT-Fächern gesetzt wurden. Die Anstrengungen haben zum Großteil gefruchtet, was sich auch in aktuellen Statistiken widerspiegelt. Der positiv beschrittene Weg sollte daher unbedingt fortgesetzt werden, wobei ständige Nivellierungen, auch in der Zielsetzung, vorgenommen werden müssen. MINT-Fächer bieten ein hochdynamisches Umfeld, in dem immer wieder neue Themenfelder und Technologien entwickelt werden. Dies bietet gleichzeitig Chancen und Risiken, wobei in den letzten Jahren zweifelsohne die positiven Auswirkungen auf die Integration von Frauen überwogen haben. Leider finden sich diese Aspekte nur sehr vereinzelt auch in der Hierarchie, wo in den Leitungsebenen häufig noch die Männer dominant sind. Hier sind definitiv zusätzliche Anstrengungen gefordert, die genau auf dieses Missverhältnis abzielen. ■

Habt keine Angst
ch bin neutraler als die
Schweiz
lange Satze
mich gibt es bald
kostenlos
Folkwang
elegant & charming
me
Fem=Eiche
neues

Protokoll zu Werkstatt 4:

Geschlechtersegregation in den Fächergruppen – fachkultureller Handlungsbedarf

ProtokollantInnen: Babette Berkels (wiss. Mitarbeiterin, Universität Duisburg-Essen, Fakultät Bildungswissenschaften, Institut für Berufs- und Weiterbildung), **Holger Angenent** (Promotionsstipendiat, Universität Duisburg-Essen)

Vorbemerkung
Mittels Ein-Punkt-Abfragen wurde vor Beginn des Workshops ein Stimmungs-/Meinungsbild der Teilnehmenden in Bezug auf verschiedene Fragen ermittelt. Dabei ging es zum einen um eine (Nicht-)Zustimmung zur These, ob Maßnahmen zur Abschwächung der Geschlechtersegregation notwendig und hilfreich seien. Das Plenum zeigte sich – bis auf eine Ausnahme – sehr einhellig in der Auffassung, dass diese Maßnahmen notwendig und auch hilfreich sind. In Bezug auf die Frage, ob alle Fächer bei gleichstellungsbezogenen Maßnahmen berücksichtigt werden sollten, ergab sich ebenfalls eine sehr klare Zustimmung. Nur eine Person stimmte mit „nein" und drei Personen für „weder noch".

Nach dem Workshop gab es eine weitere Ein-Punkt-Abfrage zur persönlichen Einschätzung in Bezug auf die Entwicklung der Geschlechtersegregation von „Bleibt weitgehend unverändert" bis „Wird sich deutlich egalisieren in den nächsten Jahren". Hier wurde ein eher gespaltenes Bild ersichtlich. Es gab mehrere Zuordnungen bei „Bleibt weitgehend unverändert", eine große Zahl an Verortungen im Mittelfeld zwischen beiden Polen sowie einige Platzierungen bei der Position „Wird sich deutlich egalisieren in den nächsten Jahren".

Zentrale Themen
1. Ziel fachkultureller Maßnahmen zur Abschwächung der Geschlechtersegregation
2. Veränderung der Inhalte mit Fokus auf Gender
3. Setzen Maßnahmen an den richtigen Stellen an?
4. Kriterien guter Maßnahmen

Zu 1: Ziel fachkultureller Maßnahmen zur Abschwächung der Geschlechtersegregation

Die Notwendigkeit fachkulturell unterschiedlicher Maßnahmen wurde mittels der Ein-Punkt-Abfrage im Vorfeld des Workshops durch die Teilnehmenden festgestellt. Eine (weitere) Etablierung dieser fachspezifischen Maßnahmen kann somit als Ziel betrachtet werden.

Die Frage zum Einstieg in die Diskussion nach den beiden Statements von Prof. Dr. Ursula Walkenhorst und Prof. Dr. Andreas Ostendorf suchte nach einer Verbindung beider Statements und lautete: Was ist das Ziel fachspezifischer Maßnahmen? Zuvor wurde intensiv über den „Neid-Faktor" von Frauenfördermaßnahmen diskutiert: Studentinnen würden demnach abgeschreckt, an frauenfördernden Maßnahmen teilzunehmen, da sie von männlicher Seite aufgrund der Exklusivität dieser Maßnahmen beneidet würden und/oder weil sie das Stigma beinhalten, als Frau (besonders) förderungsbedürftig zu sein. Hier sei eine Unterstützung der Fakultätsleitungen, d. h. der DekanInnen, notwendig, um langfristig eine organisationskulturelle Veränderung zu erreichen und eine Stereotypisierung durch Maßnahmen zu vermeiden. In Bezug auf die Frage nach dem Ziel fachkultureller Handlungsstrategien wurde festgestellt, dass der Handlungsbedarf nicht erst an den Hochschulen, sondern bereits in den Schulen beginnt. Es geht langfristig darum, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Gestaltung der Gesellschaft in allen Bereichen teilhaben sowie um die Auflösung von Stereotypen.

Zu 2: Veränderung der Inhalte mit Fokus auf Gender

Disziplinäre Inhalte sollten mit Fokus auf Gender verändert werden: So spielt Gender bspw. in den MINT-Fächern eine große Rolle in Bezug auf Technik-Nutzung. Dies sollte sich z. B. in der Medizintechnik auf die Produktentwicklung auswirken. Um disziplinäre Inhalte auf ihren Gender-Bezug zu untersuchen, muss Gender innerhalb der Disziplinen reflektiert und als Grundlagenwissen verankert werden. In dieser Reflektion und Diskussion müssen beide Geschlechter fokussiert werden. Dies betrifft u. a. die Frage nach der Vereinbarkeit. Es kann auch wichtig sein, den Blick auf die internationale Situation zu erweitern und zu fragen, weshalb in anderen Ländern mehr Frauen in Technik vorzufinden sind und sich dort mehr Frauen für diesen Weg entscheiden. Um Maßnahmen konzipieren und umsetzen zu können, ist es nötig, den Mangel an Mitteln zu überwinden. Dazu gehören u. a. mehr Kita-Plätze für wissenschaftliches Personal und die Ausstattungen der Fächer mit Professuren.

Zu 3: Setzen Maßnahmen an den richtigen Stellen an?

Es wurde die Frage an das Publikum gerichtet, ob bestehende Maßnahmen an den richtigen Stellen ansetzen bzw. ob die „richtigen" Maßnahmen durchgeführt werden. Das Plenum zeigte sich einig in der Meinung, dass es sich um die richtigen Maßnahmen handele, diese jedoch zu kurzfristig seien. Eine Langfristigkeit und Nachhaltigkeit der Maßnahmen ist anzustreben, wozu auch eine Kontinuität der Stellen für Gleichstellungsmaßnahmen gehört anstelle kurzer Projektlaufzeiten. Darüber hinaus sollte Interdisziplinarität als Chance genutzt werden: Es gilt, Netzwerke über Geschlechter- und Fachgrenzen hinweg zu bilden, um eine kulturverändernde Wirkung zu erzielen. Um Nachhaltigkeit zu erreichen, muss das Hochschulmanagement für entsprechende (strukturelle) Rahmenbedingungen Sorge tragen, indem bspw. eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird. Es gibt kreative Lösungen von Wissenschaftlerinnen, die zeigen, dass Frauen als Mütter in der Wissenschaft verbleiben können. Diese sind jedoch individuell und nach außen weitgehend unbekannt, sodass der neue Mythos, Frauen könnten als Mütter nicht in der Wissenschaft verbleiben, entsteht bzw. bestehen bleibt.

Es wird darauf hingewiesen, dass Gelder und Stellen bei jeder Landtagswahl erneut „wackeln", d. h., auch von Seiten der Politik muss eine Kontinuität unterstützt werden. Konkret fordern die Teilnehmenden Mittel, die auch zur Strukturförderung eingesetzt werden können.

Darüber hinaus gilt es, die bestehenden guten Maßnahmen bekannt zu machen: So sind der Girls' und Boys' Day sowie die Existenz koordinierender Stellen in der Zusammenarbeit mit Schulen in den Schulen selbst, z. B. bei der LehrerInnenschaft, vielfach noch unbekannt. Notwendig ist also eine höhere Akzeptanz und Bereitschaft der LehrerInnen. Diese könnte vermutlich über eine bessere Verankerung von Gender-Aspekten in der LehrerInnenausbildung erreicht werden.

Zu 4: Kriterien guter Maßnahmen

Als Kriterien guter Maßnahmen wird deren Langfristigkeit und Nachhaltigkeit konstatiert. Relevant ist darüber hinaus, Gender-Aspekte in die Curricula aufzunehmen, um sowohl ein Grundlagenwissen in Bezug auf Gender zu verankern als auch überhaupt über Gender reflektieren zu können. Dazu wird noch einmal auf die Plattform des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW hingewiesen. Zudem ginge es darum, dass

eine Veränderung von Studien- und Organisationskulturen nur unter der Beteiligung aller Mitglieder möglich sei, auch um die „Neid-Debatte“ zu entzerren. Um eine Stereotypisierung zu vermeiden, ist eine Veränderung disziplinärer Kulturen vonnöten, von der beide Geschlechter profitieren. ■

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen:

- Langfristigkeit und Nachhaltigkeit bestehender guter (fachspezifischer) Maßnahmen herstellen durch Überwindung mangelnder Mittel und Unterstützung von Seiten der Fakultätsleitungen/des Hochschulmanagements
- Stärkere Aufnahme von Gender-Aspekten in die Curricula/Verankerung von Gender als Grundlagenwissen in den Fächern
- Veränderung disziplinärer Studien- und Organisationskulturen, von der beide Geschlechter profitieren, um langfristig eine Kulturveränderung zu bewirken („fixing the culture/organization/discipline“)
- Interdisziplinarität als Chance begreifen, Bildung von interdisziplinären Netzwerken
- Bei allen Punkten gilt zudem: Vermeidung von Stereotypisierungen

Abschluss

Susanne Graap, Schlusswort aus dem MIWF NRW

Schlusswort Gender-Kongress 2014

Sehr verehrte Zuhörerinnen und Zuhörer,

die Zusammenfassungen aus dem Abschlussplenum möchte ich an dieser Stelle nicht noch einmal wiederholen.
Ich möchte aber auch von meiner Seite noch einmal allen Teilnehmenden für die konstruktiven Diskussionsbeiträge und die wiederum sehr offene und freundliche Atmosphäre danken. Insbesondere gilt mein Dank den „Aktiven" des Tages für ihre Beiträge, Inputs und Moderationen. An die Folkwang Hochschule gerichtet ein Dankeschön dafür, dass wir an diesem besonders schönen Frühlingstag dieses außergewöhnliche und inspirierende Gebäude nutzen durften.

Mein ganz besonderer Dank gilt natürlich auch in diesem Jahr dem Vorbereitungsteam des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, allen voran Frau Dr. Kortendiek und Frau Hilgemann, die wieder für einen absolut reibungslosen, perfekt organisierten und inhaltlich spannenden und stimmigen Kongress gesorgt haben.
Ich freue mich immer noch über das nach wie vor große Interesse an dem Gender-Kongress. Das Format hat sich inzwischen ja zu einer Marke entwickelt und in diesem Jahr sind die Anmeldezahlen erneut gestiegen. Wieder ist es gelungen, Menschen aus ganz unterschiedlichen Ebenen wie Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch Vertretungen aus Politik und Verwaltung miteinander über die Frage der Geschlechtergerechtigkeit ins Gespräch zu bringen.
Der diesjährige Kongress diente ein Stück weit dazu, Bilanz zu ziehen: Die Forschungsergebnisse des aktuellen Gender-Reports dienten als Ausgangspunkt unserer Diskussionen und Überlegungen: Wo stehen wir? Wo wollen wir hin? Und vor allem: Wie können wir dort hingelangen?
Auf das Schlusswort des Gender-Reports wurde schon bei der ersten Auflage ein besonderes Augenmerk gelegt. Sie werden sich erinnern: „Manches ist getan, aber vieles bleibt noch zu tun ..."
Im aktuellen Schlusswort ist die Bilanz positiver. Dort heißt es nun:

> „Die nordrhein-westfälischen Hochschulen stehen bei der Entwicklung zur geschlechtergerechten Hochschule und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht mehr am Anfang des Weges, sondern sind bereits ein gutes Stück vorangekommen. Jetzt gilt es, diesen Weg konsequent weiterzugehen."

Was das heißt, diesen Weg konsequent weiterzugehen, darüber sollten die heutigen Beiträge und Diskussionen einen Überblick geben. Die Ergebnisse des allerersten Gender-Kongresses 2011 sind ja in die Konzeption des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen eingeflossen. Ihre Hinweise, Ihre kritischen Anmerkungen und Ihre Wünsche beim heutigen Kongress sind für unsere weiteren Überlegungen zur Fortsetzung des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen von großem Interesse. Auch unsere eigenen Erfahrungen mit dem Landesprogramm, insbesondere was die haushaltstechnische Abwicklung angeht, aber auch die Ergebnisse aus Ihren Berichten werden wir einzubeziehen haben. Ihr Votum ging mehr oder weniger eindeutig in Richtung einer Fortsetzung des Programms.

Hierfür sprechen auch die Ergebnisse des Gender-Reports. Wir werden die heutigen Erkenntnisse und Ergebnisse sorgfältig auswerten und dann eine Ent-

scheidung hierzu vorbereiten. Die Diskussionen des dritten Gender-Kongresses bringen aber auch über die Überlegungen zum Landesprogramm hinaus interessante Ansätze und Erkenntnisse:

- für den Blick auf Wissenschaftskarrieren – hier leistet der Nachwuchsförderstrang des Landesprogramms sicherlich einen Beitrag zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der dritte Teil des Gender-Reports und die heutigen Diskussionen sprechen aber auch für eine weitere systematische Aufarbeitung dieser Studienergebnisse.

- Im Hinblick auf die nach wie vor bestehenden Geschlechterungleichheiten auf der Hochschulleitungsebene sehe ich den Ansatzpunkt weniger im programmatischen Bereich als vielmehr bei den gesetzlichen Regelungen. Hierzu macht der Gesetzentwurf zum Hochschulgesetz konkrete Regelungsvorschläge. Für die weiteren Diskussionen zu den gleichstellungsrelevanten Regelungen im Entwurf des Hochschulgesetzes sind Ihre Einschätzungen und Beiträge von großem Interesse und können in die weiteren Beratungen im parlamentarischen Verfahren einfließen.

- Der Blick auf die sich entwickelnden neuen Gleichstellungsstrukturen und auch auf die in diesem Zusammenhang vielleicht lauernden Gefahren oder Hindernisse ist nach wie vor hochaktuell und spannend. Hier werden uns die künftigen Entwicklungen und Lösungen in den einzelnen Hochschulen sicherlich weiter beschäftigen und es wird wichtig sein, hierüber im Austausch zu bleiben.

- Schließlich die Frage der Geschlechtersegregation in den Fächergruppen. Dies ist angesichts der im Gender-Report dargelegten Zahlen- und Datenlage vielleicht das „dickste Brett“. Die heutigen Diskussionen haben wieder einmal gezeigt, dass es keine allgemeingültigen Lösungsansätze gibt. Angeregt wurde auch, bestehende Instrumente zu überdenken. Eins ist jedenfalls sicher: Auch dieses Thema wird uns noch eine lange Zeit begleiten.

Abschließend möchte ich noch einmal den Hinweis geben, dass wir zu unserem diesjährigen Kongress eine Dokumentation planen, sodass Sie Gelegenheit haben werden, sich noch einmal ausführlich über die Diskussionen und Anregungen der anderen Workshops zu informieren.

Ich freue mich, jetzt zum kulturellen Ausklang unserer heutigen Veranstaltung überzuleiten, und hoffe, dass möglichst viele von Ihnen noch die Gelegenheit haben, bei einem Glas Sekt der Musik von Léonie Thoms zu lauschen und ihre musikalische Sicht auf den morgigen Weltfrauentag zu genießen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und uns noch einen schönen weiteren Nachmittag und im Anschluss einen guten Heimweg.

Vielen Dank! ■

O-Töne

Ich fand den Gender-Kongress äußerst gelungen. Räumlichkeiten, Organisation und Catering waren sehr gut. Die Zusammenfassung des Gender-Reports hat mich motiviert, das Werk in Telefonbuchstärke genauer zu studieren, und mich darin bestätigt, weiterzumachen und gerne mal Finger in die Wunden bei mir am Standort zu legen.

Die Themen waren gut gewählt und die ReferentInnen durchweg prima. Allerdings hätte ich es mir „irgendwie" praxisnäher/politischer gewünscht: Dass die Hochschulen nicht geschlechtergerecht sind, war für die Anwesenden nichts Neues, ebenso wenig wie eine der Ursachen: die homosoziale Kooptation. Auch ist klar geworden, dass neue/alte Gleichstellungsstrukturen an diesem Zustand nicht genug ändern konnten. Insofern stellt sich einfach die Frage: Wie weiter? Bringt das Hochschulzukunftsgesetz etwas, braucht es noch mehr gesetzliche Vorgaben oder andere staatliche Steuerungsinstrumente? Was würde Hochschulen bewegen können, geschlechtergerechter zu werden?

Zu diesem liebevoll bis ins Detail geplanten und erfolgreich umgesetzten Kongress kann ich Sie nur herzlich beglückwünschen. Von der Örtlichkeit über die Moderation, die gewählten Themen und Vortragenden bis zum Catering und einem wunderschönen Ausklang war dies eine rundum gelungene Veranstaltung. Für mich als Mitglied einer privaten Hochschule, deren Gender-Probleme sich nicht von denen anderer NRW-Hochschulen unterscheiden, war es erneut ein Aha-Erlebnis, zu sehen, welches Maß an Aufmerksamkeit und Ressourceneinsatz diesen Fragen seitens des Ministeriums und nachgelagert auch seitens der Hochschulleitungen in NRW geschenkt wird – bei uns bleibt dies vorerst weitgehend unentdecktes Terrain.

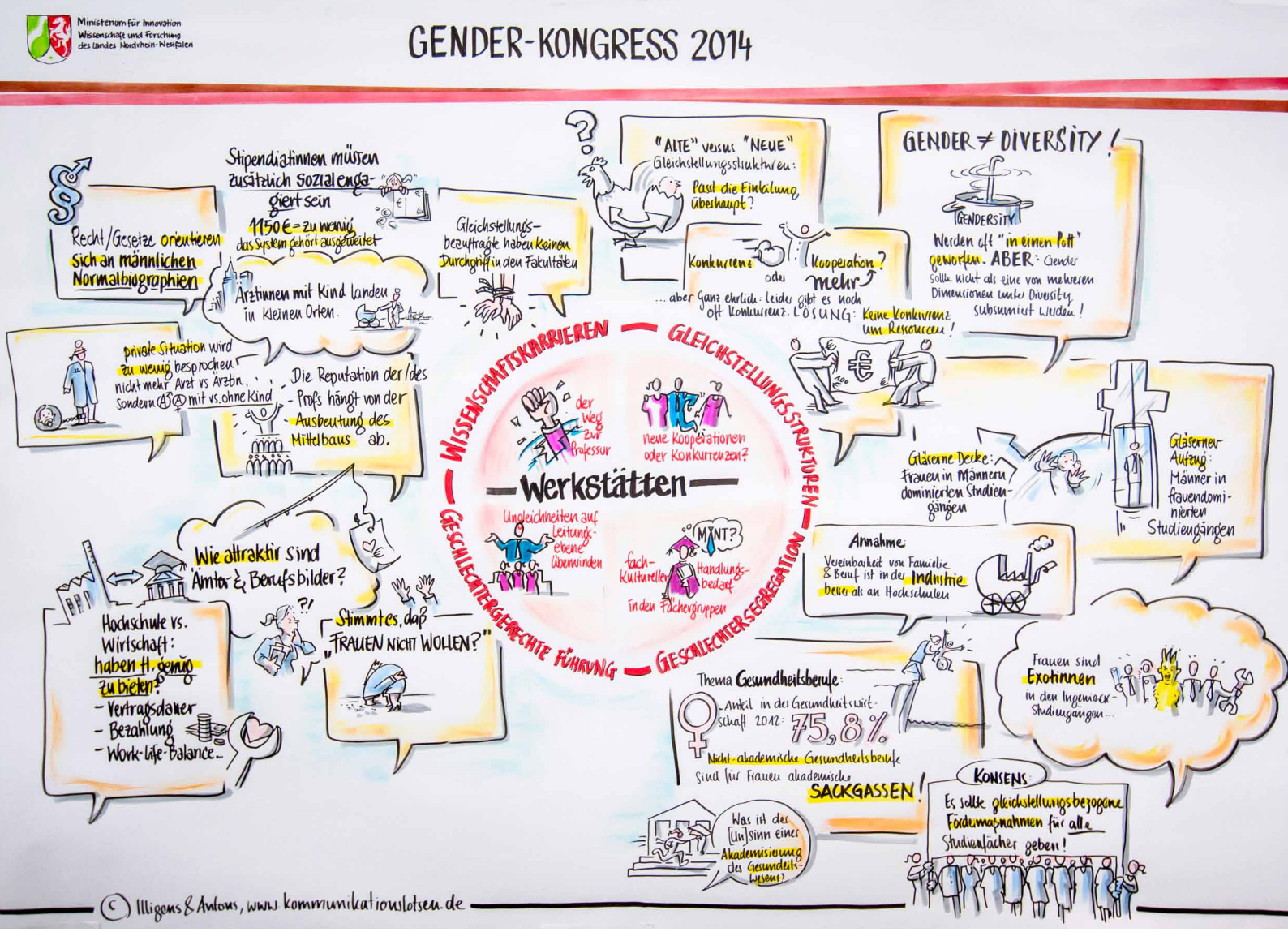
Der Tagungsort war wirklich ein Genuss und auch alles organisatorische Drumherum habe ich als perfekt empfunden.

Besonders wichtig für meine Arbeit fand ich die aktuellen Daten bzgl. der „leaky pipe", den disziplinübergreifenden Vergleich und dass die statistischen Daten jetzt online verfügbar sind. Ich hätte gerne an den anderen Workshops ebenfalls teilgenommen, da alle Themen mich fast gleich stark interessiert haben. An meinem Workshop fand ich die Kombination Maschinenbau und Pflegestudiengänge im direkten Vergleich hoch interessant, die Zeit war leider (wie aber eigentlich immer) etwas zu kurz. Der Veranstaltungsort war sehr passend und die gesamte Organisation herausragend, sodass das Netzwerken recht leicht fiel.

Veranstaltungen wie diese sind immer wieder hilfreich, Wissen zu Gleichstellung bzw. Gleichstellungspraktiken zu vertiefen, neues Wissen zu erhalten, bestehende Kontakte zu pflegen und neue Kontakte zu knüpfen. Die Themen der diesjährigen Veranstaltung fand ich sehr spannend. Insbesondere da mit dem Beitrag von Herrn Meuser soziologische Bedingungen in den Vordergrund gerückt wurden, die bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen hervorgerufen haben bzw. hervorrufen.

Ich möchte anregen, stärker interaktive Programme anzubieten, was die Vernetzung, auch über Hierarchieebenen hinweg, erleichtern würde. Ansonsten habe ich eine sehr gute, professionell organisierte Veranstaltung an einem sehr inspirierenden Ort in Erinnerung.

Die Vortragsthemen vormittags waren sehr gut gewählt und auch in der richtigen Kürze/Länge. Den kreativen Teil fand ich richtig toll, das „Mitzeichnen" der Aussagen und auch die junge Sängerin der Folkwang Universität zum Abschluss haben mir gefallen. Das Chansonprogramm war sehr schön zusammengestellt.


Ministerium für Innovation Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen
GENDER-KONGRESS 2014
Recht/Gesetze orientieren sich an männlichen Normalbiographien
Stipendiatinnen müssen zusätzlich sozialengagiert sein
1150 € = zu wenig
das System gehört ausgeweitet
Ärztinnen mit Kind landen in kleinen Orten.
Gleichstellungsbeauftragte haben keinen Durchgriff in den Fakultäten
"ALTE" versus "NEUE" Gleichstellungsstrukturen:
Passt die Einkaufung überhaupt?
Konkurrenz oder Kooperation? mehr
... aber ganz ehrlich: leider gibt es noch oft Konkurrenz. LÖSUNG: Keine Konkurrenz um Ressourcen!
GENDER ≠ DIVERSITY!
GENDERSITY
Werden oft "in einen Topf" geworfen. ABER: Gender sollte nicht als eine von mehreren Dimensionen unter Diversity subsumiert werden!
Private Situation wird zu wenig besprochen!
nicht mehr Arzt vs Ärztin, sondern ♂/♀ mit vs. ohne Kind
Die Reputation der/des Profs hängt von der Ausbeutung des Mittelbaus ab.
WISSENSCHAFTSKARRIEREN
GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN
GESCHLECHTERGERECHTE FÜHRUNG
GESCHLECHTERSEGREGATION
der Weg zur Professur
neue Kooperationen oder Konkurrenzen?
Werkstätten
Ungleichheiten auf Leitungsebene überwinden
fach-kulturellen Handlungsbedarf in den Fächergruppen
MINT?
Gläserne Decke: Frauen in Männern dominierten Studiengängen
Gläserner Aufzug: Männer in frauendominierten Studiengängen
Wie attraktiv sind Ämter & Berufsbilder?
Hochschule vs. Wirtschaft: haben H. genug zu bieten?
- Vertragsdauer
- Bezahlung
- Work-Life-Balance...
Stimmt es, daß "FRAUEN NICHT WOLLEN?"
Annahme: Vereinbarkeit von Familie & Beruf ist in der Industrie besser als an Hochschulen
Thema Gesundheitsberufe:
Anteil in der Gesundheitswirtschaft 2012: 75,8%
Nicht-akademische Gesundheitsberufe sind für Frauen akademische SACKGASSEN!
Frauen sind Exotinnen in den Ingenieur-Studiengängen...
Was ist der (Un)sinn einer Akademisierung des Gesundheitswesens?
KONSENS: Es sollte gleichstellungsbezogene Fördermaßnahmen für alle Studienfächer geben!
© Illigens & Antons, www.kommunikationslotsen.de

Visualisierung des Gender-Kongresses – Kommunikationslotsen

Der Gender-Kongress 2014 des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW wurde durch zwei Visual Facilitators (Karina Antons und Christoph Illigens) aus dem Team der Kommunikationslotsinnen und Kommunikationslotsen begleitet, die in Echtzeit visuelle Protokolle von den Keynotes und den Werkstätten angefertigt haben. Die lebhaften und ausdrucksstarken Bilder geben eindrucksvoll die zentralen Aspekte der Keynotes, die wesentlichen Diskussionspunkte in den Werkstätten und die Atmosphäre des Kongresses wieder. ■

Impressionen

Impressionen

Die Akteurinnen und Akteure

Baaken, Uschi Dr.

ist Diplom-Psychologin und seit 2001 zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Bielefeld. Seit 2011 ist sie zudem eines von fünf Vorstandsmitgliedern der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

Kontakt: uschi.baaken@uni-bielefeld.de

Gerding, Masha Dr.

ist Leiterin der Abteilung „Berufungen, Professuren, Beamtinnen und Beamte" im Personaldezernat der Ruhr-Universität Bochum. Zuvor war sie dort fünf Jahre zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Von 2007 bis 2009 war sie zudem eine der vier Sprecherinnen der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW sowie von 2009 bis 2011 Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Kontakt: Masha.Gerding@uv.rub.de

Graap, Sabine Dr.

ist seit 2002 Referentin im Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW. Sie hat langjährige Erfahrung als Gleichstellungsbeauftragte. Aktuell arbeitet sie im Referat „Studierendenrecht, Ausbildungsförderung, Stipendienwesen, Hochschulabgabenrecht, Diversity Management" und ist zuständig für die Konzeption von Maßnahmen im Handlungsfeld Diversity. Von 1995 bis 2000 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Seminar für heilpädagogische Psychologie der Universität zu Köln.

Kontakt: sabine.graap@miwf.nrw.de

Gutheil, Ulrike Prof. Dr.

ist seit 2004 Kanzlerin an der Technischen Universität Berlin und damit Mitglied des Präsidiums der Universität. Sie ist Leiterin der zentralen Universitätsverwaltung und Fachvorgesetzte der Abteilungen „Personal und Recht", „Finanzen" und „Gebäude- und Dienstemanagement", Beauftragte für den Haushalt und als Chief Information Officer (CIO) zuständig für den Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie. Im März 2010 wurde sie mit dem Preis „Frau in Verantwortung" ausgezeichnet.

Kontakt: k@tu-berlin.de

Heller, Ursula

ist eine langjährige Radio- und Fernsehmoderatorin. Sie studierte Germanistik, Geschichte und Philosophie an den Universitäten Freiburg im Breisgau, Cambridge in England und München. Beim Bayerischen Rundfunk moderiert sie den politischen Talk „Münchner Runde". Außerdem moderiert Ursula Heller derzeit das Politikmagazin „Kontrovers" im Bayerischen Fernsehen. Sie hat für das Bundeswissenschaftsministerium diverse Gender-Konferenzen moderiert, z. B. „Exzellenz und Chancengerechtigkeit" im Juni 2012 in Berlin.

Kontakt: heller.wahnsinn@t-online.de

Kamphans, Marion Dr.

ist Sozialwissenschaftlerin an der Graduiertenschule „**MA**terials Science **IN** Main**Z** (MAINZ)" der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, wo sie zur Promotionsausbildung forscht. In ihrer Promotion zum Thema „Gender Mainstreaming in der Hochschule" (2012) hat sie untersucht, welche Einstellung HochschulakteurInnen zum Gender-Mainstreaming-Konzept haben und wie die Einstellung zu diesem gleichstellungspolitischen Konzept mit der

sozialen Positionierung in der Hochschulhierarchie zusammenhängen. Von 2001 bis 2014 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für HochschulBildung der Technischen Universität Dortmund, wo sie Forschungs- und Entwicklungsprojekte im Bereich der soziologischen Bildungs- und Hochschulforschung geleitet hat.
Kontakt: kamphans@uni-mainz.de

Kommunikationslotsen

Das Team der Kommunikationslotsen begleitet u. a. 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) sowie Referentin für Visualisierungs-Workshops.
Kontakt: karina.antons@kommunikationslotsen.de

Illigens, Christoph
ist Diplom-Designer (FH), Illustrator und Visual Facilitator im Team der Kommunikationslotsen (assoziierter Partner).
Kontakt: christoph.illigens@kommunikationslotsen.de
www.kommunikationslotsen.de

Kortendiek, Beate Dr.

ist seit 1998 Koordinatorin für das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Sie studierte Sozialwissenschaften an der Gesamthochschule Duisburg und war Promotionsstipendiatin im Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“. Ihre heutigen Arbeitsschwerpunkte sind: Förderung der Vernetzung von Frauen- und GeschlechterforscherInnen an den Hochschulen des Landes NRW sowie die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung insbesondere durch die Organisation von Tagungen und Publikationen. Zudem ist sie Herausgeberin der Journale und der Studien des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW sowie der Zeitschrift GENDER und der Buchreihe Geschlecht und Gesellschaft. Sie ist Mitautorin des Gender-Reports 2010 und des Gender-Reports 2013.
Kontakt: beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de

Kulturprogramm

Zum Weltfrauentag am 8. März 2014 hat die Preisträgerin des Bundeswettbewerbs Musical/Chanson regional zusammen mit ihrer Professorin für den Abschluss des Gender-Kongresses ein anspruchsvolles und unterhaltsames Soloprogramm entwickelt.

Thoms, Léonie
geboren 1989 in Augsburg, stand bereits in jungen Jahren am Stadttheater Augsburg auf der Bühne. Nach ihrem Abitur, das sie 2007 in Frankreich absolvierte, begann sie ihr Musicalstudium an der Performing Arts Academy in Wien, bevor sie 2010 an die Folkwang Universität der Künste wechselte. Sie gewann den Publikumspreis des Gesangswettbewerbs Beloi Akazia in Yoshkar-Ola, Russland, und zählte 2011 zu den FinalistInnen des Bundesgesangswettbewerbs in Berlin. Im letzten Jahr konnte man sie in den Musicalproduktionen „Ein Mann geht durch die Wand“ am Theater im Rathaus Essen und „Die Hexen von Eastwick“ am Musiktheater im Revier Gelsenkirchen sehen.

Martin, Patricia Prof.
geboren in Midland, USA, ist seit 1992 Professorin an der Folkwang Universität der Künste für musikalische Einstudierung und Leitung im Studiengang Musical. Sie war in den USA und in Europa bei zahlreichen Meisterkursen tätig und als Korrepetitorin und Dirigentin am Internationalen Opernstudio Zürich, an den Bühnen der Landeshauptstadt Kiel sowie bei den Hamburger Musicalproduktionen „Cats“ und „Das Phantom der Oper“ engagiert.

Meuser, Michael Prof. Dr.
ist Professor für Soziologie der Geschlechterverhältnisse an der Technischen Universität Dortmund. Er ist zudem derzeit Prodekan für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs der Fakultät für Erziehungswissenschaft und Soziologie. Er hat Erziehungswissenschaft, Soziologie und Politische Wissenschaft an der Universität Bonn studiert, wo er an der Philosophischen Fakultät promovierte. An der Universität Bremen hat er in Soziologie habilitiert. Seine Forschungsschwerpunkte sind Soziologie der Geschlechterverhältnisse, Männlichkeitsforschung, Wissenssoziologie, Soziologie des Körpers, Politische Soziologie und Methoden qualitativer Sozialforschung.
Kontakt: michael.meuser@tu-dortmund.de

Lind, Inken Prof. Dr.
ist Professorin für Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung an der Fachhochschule Köln. Sie studierte Psychologie an der Universität Bonn und promovierte im Fach Entwicklungspsychologie an der Universität Siegen. Von 2000 bis 2012 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Aktuelle Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Hochschulforschung, Evaluationsstudien.
Kontakt: inken.lind@fh-koeln.de

Ostendorf, Andreas Prof. Dr.
ist Professor am Lehrstuhl für Laseranwendungstechnik. Er ist zudem derzeit Dekan der Fakultät für Maschinenbau an der Ruhr-Universität Bochum.
Kontakt: andreas.ostendorf@ruhr-uni-bochum.de

Rennen-Allhoff, Beate Prof. Dr.
ist seit 2001 Rektorin (Präsidentin) der Fachhochschule Bielefeld. Sie studierte Psychologie, Pädagogik, Soziologie und Philosophie an den Universitäten Bonn und Köln. Sie promovierte mit dem Hauptfach Pädagogik an der Universität zu Köln und habilitierte in Psychologie an der Universität Düsseldorf. Von 2006 bis 2008 war sie zudem Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz.
Kontakt: praesidentin@fh-bielefeld.de

Spangenberg, Ulrike Dr.
ist Wissenschaftlerin und Beraterin im Bereich Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht. Sie studierte Rechtswissenschaft und Frauenforschung. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte sind Steuer- und Finanzpolitik, Bildung und Ausbildung, Alterssicherung sowie Gesetzesfolgenabschätzung. Zusammen mit Prof. Dr. Christine Färber untersuchte sie in ihrer Studie „Wie werden Professuren besetzt?“ die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufungsverfahren.
Kontakt: spangenberg@gleichstellungsinstitut.de

Steinbeck, Anja Prof. Dr.

ist Prorektorin der Universität zu Köln für Planung, Finanzen und Gender. Seit dem Wintersemester 2001 ist sie Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht und Gewerblichen Rechtsschutz an der Universität zu Köln. Seit Sommer 2004 ist sie zudem Direktorin des Instituts für Gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht der Universität zu Köln. Darüber hinaus ist sie seit Oktober 2004 Richterin am Oberlandesgericht Köln in dem für Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht zuständigen Senat.

Kontakt: aod02@uni-koeln.de

---

van den Bussche, Hendrik Prof. Dr.

ist Professor im Ruhestand (seit 2011). Er studierte Humanmedizin an der Katholischen Universität Löwen (Belgien). Hendrik van den Bussche war von 1993 bis 2011 Direktor des Instituts für Allgemeinmedizin am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. Ein Forschungsschwerpunkt von ihm ist die Karriereentwicklung von Absolventinnen und Absolventen der Medizin sowie Berufsverbleib und Berufsausstieg bei Ärzten und Ärztinnen.

Kontakt: bussche@uke.de

Walkenhorst, Ursula Prof. Dr.

ist seit 2010 Vizepräsidentin für Studium und Lehre an der Hochschule für Gesundheit Bochum. Sie studierte Diplom-Pädagogik an der TU Dortmund und promovierte in den Gesundheitswissenschaften an der Universität Bielefeld. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich der Akademisierung und Professionalisierung der Gesundheitsberufe insbesondere aus der Perspektive der Entwicklungs- und Karrierechancen von Frauen im Gesundheitswesen.

Kontakt: ursula.walkenhorst@hs-gesundheit.de

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), Strategien für Familienfreundlichkeit, das ScienceCareerNet Ruhr und Maßnahmen zum Diversitätsmanagement an der TU Dortmund.

Kontakt: ute.zimmermann@tu-dortmund.de

Impressum

Herausgeber:
Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
www.wissenschaft.nrw.de

© 06/2014 MIWF

Veranstaltungsorganisation & Tagungsdokumentation:
Netzwerk Frauen- und
Geschlechterforschung NRW,
Koordinations- und Forschungsstelle,
Universität Duisburg-Essen:
Meike Hilgemann
Dr. Beate Kortendiek
www.netzwerk-fgf.nrw.de

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

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

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

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.

Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
www.wissenschaft.nrw.de