

Gender-Report 2013

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix



Gender-Report 2013

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix
Unter Mitarbeit von Jenny Bünnig, Judith Conrads, Jennifer Jäckel und Sandra Wyrwich



Teil B

Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen

1 Ziel- und Leistungsvereinbarung IV: Gender Mainstreaming und Hochschulsteuerung	219
2 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen	231
3 Familienfreundliche Hochschulen: Angebote zur Kinderbetreuung und Beratung	243
4 Gleichstellung an den Hochschulen: Steuerungsmodelle, Institutionalisierung, Arbeitsfelder	248

Die Auswertung der Daten und Strukturen zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen (vgl. Teil A) zeigt deutlich, dass trotz einer Steigerung der Frauenanteile in höheren Hierarchieebenen noch lange nicht von einer geschlechtergerechten Hochschullandschaft in Nordrhein-Westfalen gesprochen werden kann. Im Hinblick auf die vertikale Segregation besteht ein hoher Handlungsbedarf zur aktiven Erhöhung des Professorinnenanteils und des Frauenanteils in Leitungspositionen. Bezogen auf die horizontale Segregation gilt es vor allem, den Frauenanteil in den technischen Studienfächern zu steigern. Dies gilt in besonderem Maße für die Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, die auf der Ebene der Studierenden im Durchschnitt den geringsten Frauenanteil haben (vgl. Teil A, Kap. 4.1). Auch im Vergleich mit Entwicklungen in anderen Bundesländern wird sichtbar, dass es weiterer Anstrengungen und Initiativen bedarf, um die Geschlechtergerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen zu stärken, denn im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 des CEWS nimmt NRW lediglich einen Platz im mittleren Feld ein (Löther 2013: 78f.).

Der Gender-Report 2010 endete mit dem Resümee, dass das „Tempo der Steigerung der Beteiligung von Frauen in Hochschule und Wissenschaft“ erhöht werden muss (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 485). Auf Landesebene wurde als eine Maßnahme dafür ein Gleichstellungsparameter für die Berechnung der Zuschüsse zum laufenden Betrieb eingeführt und die LOM für die Universitäten und Fachhochschulen neu geordnet. 10% des Verteilungsvolumens – das entspricht einem Gesamtvolumen von rund 52 Mio. Euro – wurden 2013 für Erfolge in der Gleichstellung, gemessen am Anteil der weiblich besetzten Professuren, verteilt. Dieser Faktor hat einen wichtigen Symbolwert für die Bedeutung der Gleichstellung in den Hochschulen. Die Kunst- und Musikhochschulen nehmen derzeit an der LOM nicht teil.¹

Im Folgenden wird nun danach gefragt, welche Maßnahmen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW seit dem Gender-Report 2010 ergriffen wurden, um dem Geschlechter-

rungleichgewicht auf vertikaler und horizontaler Ebene planvoll und nachhaltig entgegenzusteuern. In Ergänzung zu den statistischen Daten und Analysen zur Repräsentation von Frauen im Hochschulbereich wird das Augenmerk auf die konkrete Gleichstellungspraxis der Hochschulen gerichtet: Welche Zielsetzungen legen die Hochschulen fest, um die Gleichheit zwischen den Geschlechtern zu steigern? Welche Maßnahmen werden auf Fakultäts- und Fachbereichsebene ergriffen, um Frauen zu fördern? Wie werden Hochschulen familienfreundlich, welche Angebote zur Kinderbetreuung gibt es? Mit welchen Projekten und Maßnahmen sollen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern vorangetrieben werden? Welches Gleichstellungsmanagement und -controlling haben die Hochschulen neben dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten implementiert? An diese Fragen anknüpfend werden folgende vier Bereiche gleichstellungspolitischer Interventions- und Steuerungsmaßnahmen in den Blick genommen:

- *Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV* zwischen den einzelnen Hochschulen in Trägerschaft des Landes und dem Land Nordrhein-Westfalen (Geltungszeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2013)
- *Frauenförderpläne* der Fachbereiche/Fakultäten und zentralen Einrichtungen nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW (Art. 1 Abs. II § 5a)
- *Familienfreundliche Hochschule*, insbesondere unter dem Aspekt der Angebote zu Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen
- *Gleichstellungsinitiativen und -management* an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Projekte, Maßnahmen, Stabsstellen, Prorektorate, Gleichstellungsbeauftragte)

Die Ergebnisse werden in einer Querschnittsanalyse für alle Hochschultypen dargestellt, um ein Gesamtbild der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zu liefern und notwendige Nachbesserungen sowie Interventionsbedarf auf hochschulpolitischer Ebene zu identifizieren. Prägnante Unterschiede zwischen den Universitäten, Fachhochschulen sowie den Kunst- und Musikhochschulen werden hierbei aufgegriffen. Ebenso werden Veränderungen seit dem Gender-Report 2010 betrachtet.

¹ Der Gleichstellungsparameter in der LOM wird in diesem Gender-Report nicht weiter betrachtet, da er erst 2012 neu eingeführt wurde und daher noch keine Entwicklungen zu beobachten sind. Für nähere Informationen siehe www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/finanzierung/grundfinanzierung/leistungsorientierte-mittelverteilung

1 ZIEL- UND LEISTUNGSVEREINBARUNG IV: GENDER MAINSTREAMING UND HOCHSCHULSTEUERUNG

Seit 2002 werden in Nordrhein-Westfalen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) als ein neues Instrument der Hochschulsteuerung zwischen den Hochschulen in Trägerschaft des Landes und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung geschlossen.² Die mittlerweile vierte Generation dieser Übereinkommen ist für den Zeitraum von Anfang 2012 bis Ende 2013 getroffen worden.³ Seitens des Wissenschaftsministeriums heißt es hierzu:

„Das Ministerium schließt mit jeder Hochschule Ziel- und Leistungsvereinbarungen ab. Darin werden weitere Entwicklungen in den Bereichen Forschung und Lehre, Gleichstellung, Internationalisierung, Transfer oder Diversity Management verabredet. Das Land sichert den Hochschulen finanzielle Planungssicherheit und eine Grundfinanzierung von mindestens 4,5 Milliarden Euro jährlich bis zum Jahr 2015 zu.“⁴

² Vgl. Website des MIWF NRW: www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/ziel-und-leistungsvereinbarungen (Zugriff am 23.09.2013).

³ Die ZLV IV gelten für die Fachhochschulen und Universitäten in NRW, die Kunsthochschulen sind erst seit dem im Jahr 2008 in Kraft getretenen Kunsthochschulgesetz verpflichtet, Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium abzuschließen. Die im Gender-Report 2013 untersuchten ZLV der Kunst- und Musikhochschulen sind demnach die ersten Übereinkünfte zwischen den Hochschulen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW.

⁴ www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/ziel-und-leistungsvereinbarungen (Zugriff am 16.09.2013).

Die Absicht dieser Vereinbarungen ist es, dass sich die Hochschulleitungen und das Wissenschaftsministerium auf bestimmte Ziele und zu erreichende Leistungen verständigen, deren aktive Verfolgung Aufgabe der Hochschule ist und die von staatlicher Seite mit Anreizen und Unterstützungen finanzieller und nichtmonetärer Art unterlegt werden (z. B. in Bezug auf die Höhe der Mittelausstattung oder die Autonomiefreiräume der Hochschulen).

„Zielvereinbarungen folgen im Idealfall dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung und schaffen zugleich eine Planungssicherheit für mehrere Jahre“ (In der Smitten/Jaeger 2012: 3). Wesentliche Teile der ZLV beinhalten Absprachen über Gender Mainstreaming-Maßnahmen als Strategie der Hochschulentwicklung, wodurch diese zu einem wichtigen gleichstellungspolitischen Instrument werden. Analog zum Gender-Report 2010 (Analyse der ZLV III) werden in diesem Report die aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV IV) zwischen den Hochschulen und dem Wissenschaftsministerium näher betrachtet und auf Geschlechteraspekte untersucht.⁵

⁵ Gleichstellung wird mittlerweile als Querschnittsaufgabe verstanden und in die wesentlichen Konzepte und Dokumente der Hochschulen integriert, sodass einige Hochschulen ihre Gleichstellungsbemühungen bspw. in anderen Dokumenten als den ZLV (bspw. ihrem Zukunftskonzept) ausführlicher erläutern. Im Gender-Report 2013 werden jedoch lediglich die ZLV als Hochschulsteuerungselemente auf Gleichstellungsaspekte untersucht.

1.1 GLEICHSTELLUNGSASPEKTE IN DEN ZIELVEREINBARUNGEN

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV IV) aller Hochschulen ist explizit ein Passus zur Gleichstellung⁶ aufgenommen, in dem die Hochschulen ihre Anstrengungen zur Gleichstellung der Geschlechter konkretisieren und die in der Laufzeit zu verfolgenden Ziele, Prioritäten und Maßnahmen festlegen.

Darüber hinaus enthalten viele ZLV der Universitäten und Fachhochschulen weitere Abschnitte, in denen

Gender-Aspekte integriert und damit noch einmal gesondert – in Ergänzung des Passus Gleichstellung – verdeutlicht werden (z. B. im Profil der Hochschule oder in Abschnitten zu Studium und Lehre bzw. Übergang Schule/Hochschule).⁷ Die Ausgestaltung und Schwerpunktsetzung der Gleichstellungsaspekte variiert von Hochschule zu Hochschule sowie unter den drei Hochschularten (Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen).⁸

⁶ In der Regel ist dies § 7 der Ziel- und Leistungsvereinbarungen. In den ZLV III wurde der Passus mit „Gender Mainstreaming“ überschrieben. Dies wird in den ZLV IV nicht fortgesetzt, sondern mit dem Begriff „Gleichstellung“ gearbeitet. Es ist zu vermuten, dass für Hochschulakteurinnen und -akteure der Begriff Gleichstellung präsenter ist als das Konzept des Gender Mainstreamings. Siehe zu den Einstellungen von Hochschulleitungen zu Gender Mainstreaming: Kamphans 2012.

⁷ Im Anhang sind die gleichstellungsrelevanten Passagen aus den aktuellen ZLV im Auszug dokumentiert. Die folgenden Auszüge/Belege aus den ZLV sind, wenn nicht durch einen Verweis auf den Weblink belegt, im Anhang einsehbar.

⁸ Die ZLV IV der Universitäten gelten auch für die Universitätskliniken, während es bei den ZLV III noch gesonderte Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem MIWF und den Universitätskliniken gab.

Im Folgenden werden jeweils die mehrheitlich getroffenen Übereinkünfte der einzelnen Hochschularten dargestellt, um deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede, Hauptaktivitäten und Tendenzen isoliert und vergleichend hervorzuheben.⁹ Ähnlich wie im Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 117) werden die Vereinbarungen der Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium drei verschiedenen Typen zugeordnet:

- *Typ 1 – harte Kontrakte:* Zielvereinbarungen, die eine quantitative Angabe mit konkreten Zahlen- und Zeitangaben nennen
- *Typ 2 – eher harte Kontrakte:* Zielvereinbarungen, die eine quantitative Angabe mit Zahlen- und Zeitangaben nennen, aber von den Hochschulen vorsichtig formuliert werden (z. B. „Die Universität bemüht sich“ oder „Die Fachhochschule wird ihre Anstrengungen verstärken“)
- *Typ 3 – weiche Kontrakte:* Zielvereinbarungen, die ausschließlich qualitative Aussagen ohne konkrete Zahlen- und Zeitangaben beinhalten

1.1.1 Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Universitäten

Für die Analyse der Universitäten konnten die Ziel- und Leistungsvereinbarungen von 13 Universitäten berücksichtigt werden. Einzig die Bergische Universität Wuppertal hat sich aufgrund einer für sie strukturellen Unterfinanzierung durch das Land dazu entschlossen, die Zielvereinbarungen für die Jahre 2012 und 2013 nicht zu unterschreiben (vgl. BUW 2011: 33). Aufgrund der hohen Relevanz der ZLV IV sind diese im Auszug im Anhang des Gender-Reports zu finden. Die Synopse unter Gender-Aspekten ermöglicht eine Übersicht und einen Vergleich zwischen den Hochschulen und bildet zugleich die Dokumentengrundlage für die folgenden Übersichten und Analysen.

Positiv hervorzuheben ist zunächst, dass im Vergleich zur Analyse der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der dritten Generation im Gender-Report 2010 (Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 114–118) die Universitäten nun in den überwiegenden Bereichen konkrete Vereinbarungen zu Gleichstellungsaktivi-

täten und -maßnahmen getroffen haben (harte Kontrakte) und dabei durchgängig geschlechtersensible Formulierungen verwenden¹⁰. Im Sinne der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und um der Reproduktion von Geschlechterhierarchien entgegenzuwirken, ist dies ein entscheidendes Signal. Zusätzlich stellen fünf Universitäten die Herstellung von Chancengleichheit als ein wesentliches charakteristisches Merkmal des Hochschulprofils heraus. Neben der Berücksichtigung der „Heterogenität“¹¹ der Studierendenschaft (Universität Duisburg-Essen) und der Schaffung „chancengleicher Studienbedingungen“¹² (TU Dortmund) sind auch die Beseitigung von Benachteiligungen bzw. die Förderung von Frauen in allen universitären Statusgruppen und die Unterstützung von „Beschäftigten mit Familienaufgaben“¹³ (DSHS Köln) genannte Ziele. Sechs Universitäten erläutern zudem die Relevanz von Gender Mainstreaming für die Hochschule explizit zu Beginn des Gleichstellungspassus. Dabei werden Gleichstellung und Frauenförderung als strategische Ziele und als Querschnittsaufgaben der Hochschule verstanden und die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in allen Entscheidungsprozessen, „in der Forschung, in der Lehre und in der Hochschulsteuerung“¹⁴ (Universität Bielefeld), betont.

Als Hauptzielsetzungen im Bereich Gleichstellung können an den Universitäten folgende Schwerpunkte herausgefiltert werden¹⁵:

- Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium
- Erhöhung der Frauenanteile an den Hochschulen
- Nachwuchsförderung (insbesondere Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

In allen 13 untersuchten Ziel- und Leistungsvereinbarungen finden sich konkrete Ziele und Maßnahmen, auf die sich die Hochschulen zur besseren

⁹ Die Auswertung der ZLV IV erfolgte als Dokumentenanalyse. Die zentralen Informationen wurden aus dem Dokumentenmaterial erhoben, kategorisiert und quantifiziert. Die ZLV IV der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes sind auf der Website der jeweiligen Hochschule sowie auf der Website des Wissenschaftsministeriums veröffentlicht.

¹⁰ In den ZLV IV der Universität Bonn wird jedoch weiterhin mehrheitlich die maskuline Form verwendet.

¹¹ www.uni-due.de/imperia/md/content/entwicklungsplanung/zlv_iv_ude_klinikum_land.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

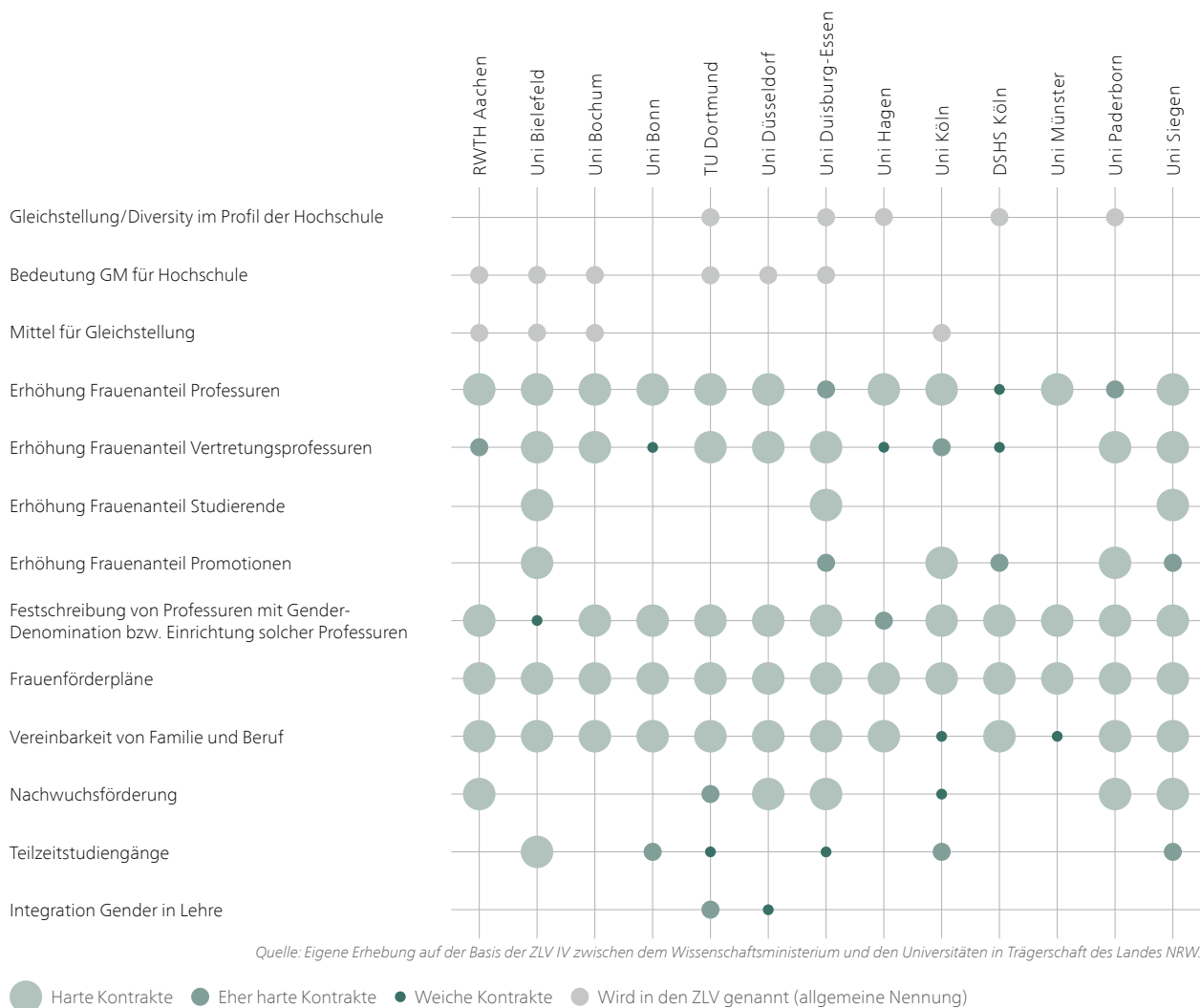
¹² www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_TU_Dortmund.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

¹³ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_DSHS_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

¹⁴ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Bielefeld.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

¹⁵ Die Punkte „Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren“ und „Frauenförderpläne“, die in allen ZLV IV der Universitäten vermerkt sind, werden noch einmal gesondert betrachtet (s. Kap. 1.2 und Kap. 2).

Abb. B 1.1: Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV IV der Universitäten



Vereinbarkeit von familiären und hochschulischen Verpflichtungen mit dem Ministerium verständigt haben. Die Hälfte der Universitäten betont ihre erfolgreiche Teilnahme am audit familiengerechte Hochschule und die damit verbundene weiterhin angestrebte „Stärkung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen“¹⁶ (RWTH Aachen). An fast allen Universitäten gibt es bereits hochschuleigene oder kooperierende hochschulnahe Kinderbetreuungs- bzw. Familienserviceangebote, die in der Laufzeit der ZLV IV weiter ausgebaut werden sollen (Kindertagesstätten, Eltern-Service-Büros, Kurzzeit- und Notfallbetreuungsangebote, Ferienprogramme, Eltern-

Kind-Räume). Einige Hochschulen wollen zudem die Informations- und Beratungsangebote für die Pflege familiärer Angehöriger intensivieren. Neben der Einrichtung von Teilzeitprofessuren und der Förderung von Dual-Career-Möglichkeiten weisen sechs Universitäten explizit auf die Entwicklung von Teilzeitstudiengängen hin, die durch eine Flexibilisierung bzw. Anpassung der Studienrahmenbedingungen den Bedürfnissen von Studierenden mit familiären und/oder beruflichen Verpflichtungen entgegenkommen sollen. Darüber hinaus ist die Verankerung von Familienbewusstsein und Vereinbarkeitsförderung als Führungskraftaufgabe Hintergrund geplanter Maßnahmen an einigen Hochschulen. So hat bspw. die RWTH Aachen die Entwicklung von „Goldenen Regeln einer famili-

¹⁶ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_RWTH_Aachen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

engerechten Führung¹⁷ in ihren ZLV IV verankert und die Universität Siegen beabsichtigt die „Aufnahme des Themas familienbewusste Personalführung in die Module des Führungskräfteentwicklungsprogramms für die Verwaltung“¹⁸.

Erhöhung der Frauenanteile an den Hochschulen

Die Erhöhung der Frauenanteile in den unterschiedlichen Statusgruppen ist ein weiterer Schwerpunkt der hochschulischen Bestrebungen zur Förderung der Chancengleichheit, die in den ZLV IV verankert sind. Im Vergleich zur Analyse der ZLV III im Gender-Report 2010 zeigt sich, dass die Hochschulen ihre Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Bereich Erhöhung der Frauenanteile nun fast durchgängig mit konkret festgelegten Steigerungsraten und angestrebten Realisierungszeiträumen formuliert haben; im Gender-Report 2010 fanden sich bei der Hälfte der Universitäten eher allgemein gehaltene qualitative Aussagen. Die Universitäten beschränken sich jedoch zum größten Teil auf die Erhöhung der Professorinnenanteile, lediglich drei bzw. fünf Universitäten nennen daneben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und den Promovierenden. Der Anteil von Frauen an Professuren soll an den Universitäten im Vereinbarungszeitraum der ZLV IV auf mindestens 20 % gesteigert werden, der Anteil an Vertretungsprofessuren auf 40 %. Einzig die Deutsche Sporthochschule Köln weist darauf hin, dass im Vereinbarungszeitraum der ZLV IV keine weiteren Professuren frei werden, und nennt aus diesem Grund keine geplante Steigerungsraten. Auch bei der Besetzung von Vertretungsprofessuren ist lediglich vermerkt, dass die Hochschulleitung die Institute auffordern wird, anstehende Vertretungen „wenn möglich“¹⁹ mit Professorinnen zu besetzen. Die Universität Paderborn erwähnt in diesem Zusammenhang ein Anreizsystem der Hochschule zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren: „Den Fakultäten können bei Ruferteilung einer Professorin zusätzlich 30.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen (insb. zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses) zur Verfügung gestellt werden“²⁰. Die RWTH Aachen hat vereinbart, ein „Profesorinnen-Recruiting“²¹ einzurichten, d. h., die Fakultäten sollen

bei der gezielten Suche nach qualifizierten Frauen unterstützt werden. Die Universität zu Köln und die TU Dortmund halten fest, bei der Stellenbesetzung zukünftig nach der „qualifizierten Berufsquote“²² (Universität zu Köln) bzw. dem Kaskadenmodell zu verfahren und eine Quote anzustreben, die dem Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsebene entspricht. Die Universitäten Siegen und Duisburg-Essen streben zur Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen ein ähnliches Vorgehen an. Alle Universitäten haben zudem entsprechend der Vorgabe aus dem LGG in ihre ZLV IV den Passus aufgenommen, dass die Frauenförderpläne im Zielvereinbarungszeitraum vorgelegt und bei Nichteinhaltung die Zuschüsse um 1/1.000 gekürzt werden. Das Wissenschaftsministerium hat als eine Konsequenz aus dem letzten Gender-Report 2010 und dem Gender-Kongress 2011, wo die fehlende Verbindlichkeit der Entwicklung und Verabschiedung von Frauenförderplänen an den Hochschulen bemängelt wurde, diese Malus-Regelung als Aufnahme in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit allen Universitäten und Fachhochschulen ausgehandelt. Die Universität Duisburg-Essen erwähnt darüber hinaus als einzige Universität, dass sie neben der gezielten Förderung von Frauen in Studienfächern, in denen Männer unterrepräsentiert sind, ebenfalls Maßnahmen entwickelt, um männliche Studierende für diese Disziplinen zu gewinnen.²³

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Sieben Universitäten vereinbarten als weiteren Schwerpunkt konkrete Ziele zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. An den Universitäten werden spezielle Fördermaßnahmen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen verstärkt etabliert, um der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich entgegenzuwirken. So werden strukturierte DoktorandInnenprogramme wie bspw. Graduiertenkollegs eingerichtet, bei denen das Augenmerk explizit auf die Steigerung des Frauenanteils innerhalb der Laufzeit der ZLV IV gerichtet werden soll. Die Universität Siegen vergibt überdies frauenspezifische Stipendien. Für Postdoktorandinnen werden Workshops und Seminare angeboten wie z. B. „geschlechtsspezifische Seminare zum Thema

¹⁷ Ebd.

¹⁸ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Siegen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

¹⁹ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_DSHS_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁰ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Paderborn.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²¹ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_RWTH_Aachen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²² www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²³ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Duisburg-Essen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

Drittmittleinwerbung²⁴ an der RWTH Aachen. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen an den Universitäten bei der Entwicklung und Planung ihres akademischen Karriereverlaufs unterstützt werden. Hilfreich sind dabei aus Sicht der Universitäten vielfältige Mentoring- und Coachingangebote, die eine „individualisierte Laufbahnberatung und -unterstützung“²⁵ (Universität zu Köln) ermöglichen. An der Universität Paderborn werden zusätzlich Personalmittel für hochqualifizierte Absolventinnen bereitgestellt, womit diese für ein Jahr auf einer halben Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin finanziert werden können. Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen können auf Antrag durch wissenschaftliche Hilfskräfte unterstützt werden.²⁶

1.1.2 Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Fachhochschulen

Die ZLV der Fachhochschulen enthalten ebenso wie die der Universitäten einen Passus zur Gleichstellung. Zusätzlich greifen einige Hochschulen Gleichstellungsmaßnahmen in weiteren Abschnitten der Übereinkünfte mit dem Wissenschaftsministerium auf. Die Fachhochschulen setzen dabei geringfügig andere Schwerpunkte als die Universitäten, sodass sich die Häufigkeiten dieser Schwerpunkte entsprechend leicht different verteilen.

Insgesamt sind die Fachhochschulen zurückhaltender in ihren Formulierungen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen, sodass im Vergleich mit den Universitäten im Verhältnis mehr weiche bis eher harte Kontrakte vorzufinden sind. Dennoch erwähnen sieben Fachhochschulen Gleichstellung/Diversity bereits in der Präambel als einen „integrale[n] Bestandteil“²⁷ (FH Köln) und als „Profilmerkmal“²⁸ (FH Bielefeld) der Fachhochschule. Die Hochschule Bochum begriff Gender Mainstreaming als Bereicherung: „Die Einbeziehung des Gender Mainstreaming in die strategischen Planungen und die gelebte Hochschulkultur stärken und bereichern die Hochschule Bochum. Für die Entwicklung der Hochschule Bochum brauchen

wir mehr Studentinnen in technischen Studiengängen und mehr Frauen in Lehre und Forschung“²⁹. Die Fachhochschule Münster benennt zudem die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit „als ein selbstverständliches Postulat“³⁰. Formuliert werden die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachhochschulen durchgängig in einer geschlechtersensiblen Sprache.

Als Hauptschwerpunkte der gleichstellungsrelevanten Passagen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen an den Fachhochschulen sind zu nennen:

- Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium
- Erhöhung Frauenanteile an den Hochschulen
- Teilzeitstudiengänge

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Alle Fachhochschulen haben Ziele und Leistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium fixiert. Dabei gibt es jedoch von Hochschule zu Hochschule qualitative Unterschiede. Die Hälfte der Vereinbarungen sind eher allgemein gehaltene Aussagen, die keine konkreten Ziel- und Zeitvorgaben beinhalten und somit dem Typ 3 „weiche Kontrakte“ zugeordnet werden können. Einige Fachhochschulen nennen lediglich die angestrebte oder bereits erfolgreiche Auditierung als familiengerechte Hochschule, ohne die dafür entwickelten Ziele und Maßnahmen noch einmal aufzuführen, die innerhalb der Laufzeit der ZLV IV umgesetzt werden sollen. Die kleineren und erst in jüngster Zeit gegründeten Hochschulen (z. B. die Hochschule für Gesundheit, Bochum) weisen zudem auf ihre begrenzten Möglichkeiten und Ressourcen zur Umsetzung von Vereinbarkeitskonzepten hin, wollen jedoch Kooperationsangebote mit anderen Hochschulen oder Kommunen in Angriff nehmen. In der anderen Hälfte der Vereinbarungen der Fachhochschulen werden konkrete Ziele und Realisierungszeiträume für Vereinbarkeitsmaßnahmen formuliert. Dabei stehen Kinderbetreuungsplätze in hochschuleigenen oder hochschulnahen Kindertagesstätten, Beratungsangebote in Form von Familien-Service-Büros und flexible Arbeitszeitmodelle im Mittelpunkt, um Studierende und Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zu unterstützen.

²⁴ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_RWTH_Aachen.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁵ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁶ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_Uni_Paderborn.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

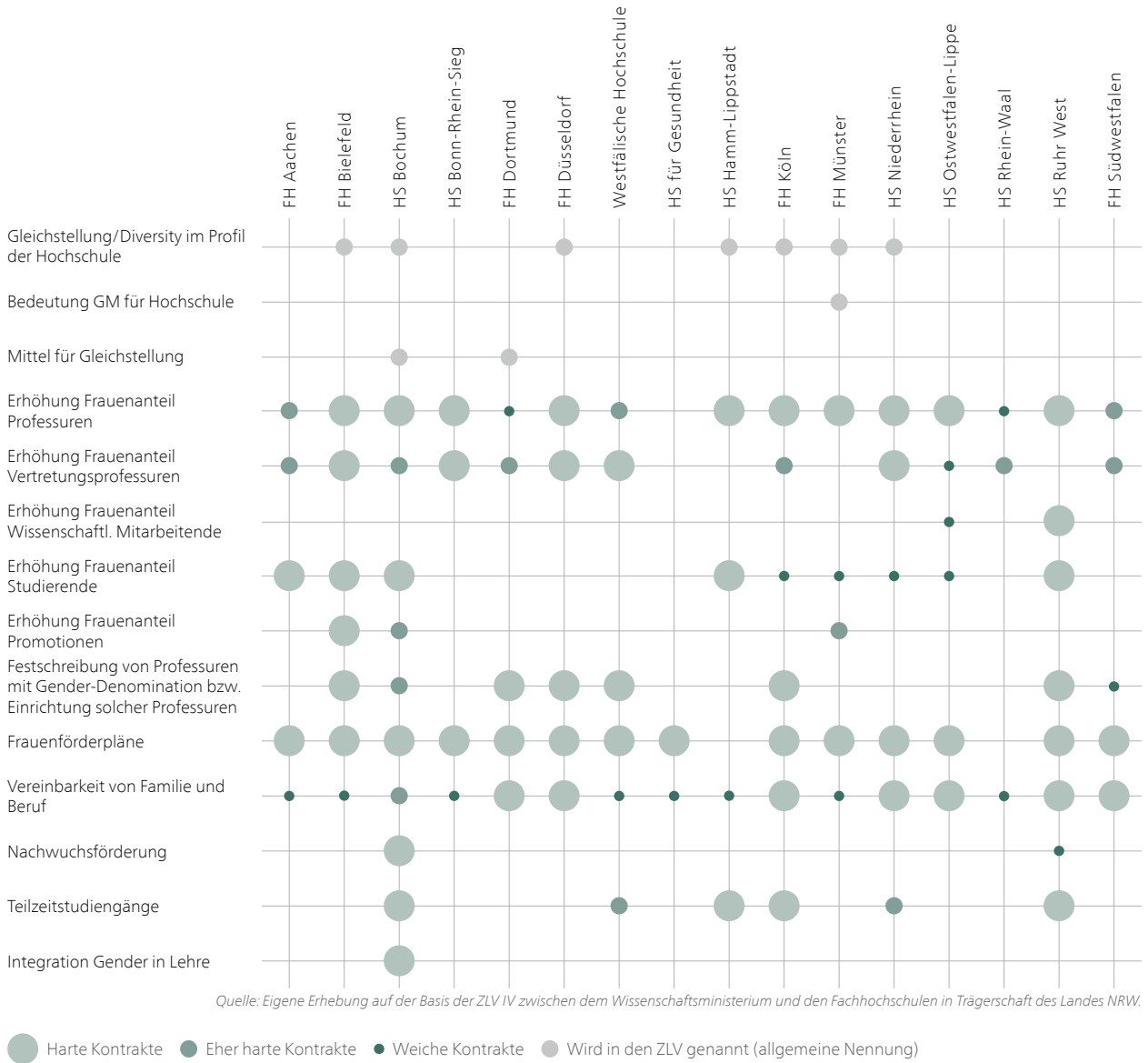
²⁷ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_FH_Koeln.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁸ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_FH_Bielefeld.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

²⁹ www.hochschule-bochum.de/fileadmin/media/1_campus/zielvereinbarungen/Ziel-undLeistungsvereinbarung2012-2013.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

³⁰ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_FH_M_%C3%BCnster.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

Abb. B 1.2: Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV IV der Fachhochschulen



Steigerung des Professorinnenanteils

Die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren (einschließlich Vertretungsprofessuren) spielt eine weitere wichtige Rolle in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachhochschulen. Bis auf die Hochschule für Gesundheit³¹ nennen alle Fachhochschulen verbindlich überprüfbare Zielvorgaben zur Steigerung dieses Anteils, die Hochschule Rhein-Waal und

die Fachhochschule Dortmund jedoch mit weichen Formulierungen. So findet sich in den ZLV IV der FH Dortmund lediglich der Satz: „Die Hochschule ist bestrebt, im Vertragszeitraum die tatsächlichen Ernennungen von Professorinnen deutlich zu steigern“³², während die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bspw. explizit auf die Anzahl der frei werdenden Stellen hinweist und festlegt, dass davon mehr als die Hälfte mit Frauen besetzt werden sollen, um den Professo-

³¹ Die Hochschule für Gesundheit hat bereits einen Frauenanteil von 69,2 % (vgl. Teil A, Kap. 9). Zu den Vertretungsprofessuren können noch keine Aussagen getroffen werden, da sich die Hochschule noch im Aufbau befindet.

³² www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/ZLV_IV/ZLV_IV_FH_Dortmund.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

rinnenanteil auf 30 % zu erhöhen. An die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren schließt sich – ebenso wie in den ZLV IV bei den Universitäten – die Zielvorgabe an (mit Sanktionen bei Nichterfüllung), dass im Vereinbarungszeitraum die Frauenförderpläne vorgelegt werden.

Gewinnung von Studentinnen

Da die Fachhochschulen in NRW häufig technisch ausgerichtet sind und insbesondere Studiengänge in den sogenannten MINT-Fächern anbieten, die von Frauen seltener gewählt werden, ist die Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden zentraler Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen und nimmt im Vergleich zu den Universitäten einen höheren Stellenwert ein. Neben konkreten, prozentual festgelegten Zielvorgaben für die Studentinnenanteile in Fächern, in denen diese unterrepräsentiert sind, nennen die Hochschulen Maßnahmen, die entwickelt und umgesetzt werden sollen, um Frauen für diese Studienfächer zu gewinnen. Dabei wird durch die Teilnahme an Aktivitäten wie dem Girls' Day, dem Roberta-Projekt, einem gendergerecht ausgerichteten SchülerInnenlabor etc. verstärkt das Augenmerk auf die Akquise von Schülerinnen gerichtet. Die Hochschule Bochum entwickelt überdies interdisziplinäre Studiengänge, um mehr Frauen anzusprechen, und die FH Bielefeld sowie die FH Münster wollen durch die Ausbildung von LehrerInnen für den technischen Bereich an Berufskollegs und Gymnasien mehr Frauen für ein Studium an der Fachhochschule begeistern. Die Hochschule Ruhr West und die Hochschule Ostwestfalen-Lippe nennen zudem als einzige Hochschulen die Erhöhung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als eine Zielsetzung. Während jedoch die Hochschule Ruhr West eine Frauenquote von mindestens 40 % für jedes Institut fixiert, formuliert die Hochschule Ostwestfalen-Lippe nur einen weichen Kontrakt³³: „Die Hochschule ist bestrebt, den Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bis 2013 zu steigern“³⁴.

Teilzeitstudiengänge

Die Fachhochschulen richten darüber hinaus verstärkt Teilzeitstudiengänge ein, „die der Lebensrealität vieler Studierender besser gerecht werden“³⁵ (Westfälische Hochschule).

Sechs Hochschulen legen in den ZLV IV konkrete Ziele und Realisierungszeiträume fest, um ein Teilzeitstudienangebot zu entwickeln, das sich vorwiegend an Studierende richtet, die neben dem Studium erwerbstätig sind, Kinder betreuen und erziehen oder Angehörige pflegen.

1.1.3 Gleichstellung/Gender Mainstreaming in den ZLV der Kunst- und Musikhochschulen

Seit dem im Jahr 2008 in Kraft getretenen Kunsthochschulgesetz NRW schließt das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung auch mit den Kunst- und Musikhochschulen für mehrere Jahre Vereinbarungen über strategische Entwicklungs- und konkrete Leistungsziele ab. Die aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind im Juni 2010 unterzeichnet worden und gelten bis Mai 2015. Sie enthalten wie die ZLV IV der Universitäten und Fachhochschulen einen Gleichstellungspassus, darüber hinaus hat jedoch keine Kunst- oder Musikhochschule Gender-Aspekte an anderer Stelle in den Zielvereinbarungen aufgegriffen.

Generell werden in den Vereinbarungen der Kunst- und Musikhochschulen allgemeine Formulierungen verwendet und eher spärlich Gleichstellungsaktivitäten aufgegriffen. Einzig die Hochschule für Musik Detmold hat durchgängig konkrete Zielvorgaben mit festen Realisierungszeiträumen benannt. Im Kern drehen sich die Vereinbarungen der Kunst- und Musikhochschulen vor allem um die folgenden Schwerpunkte:

- Erhöhung Frauenanteil an Hochschulen
- Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium
- Integration von Gender-Aspekten in die Lehre

Erhöhung Frauenanteil an Professuren

Auch wenn der Professorinnenanteil an den Kunst- und Musikhochschulen in Nordrhein-Westfalen leicht höher ist als an den Fachhochschulen und Universitäten (vgl. Teil A, Kap. 5.1), gibt es auch hier Handlungsbedarf, den die Kunst- und Musikhochschulen erkannt haben. Die Steigerung des Frauenanteils an Professuren ist im Gleichstellungspassus der Ziel- und Leistungsvereinbarungen als eine Haupt-

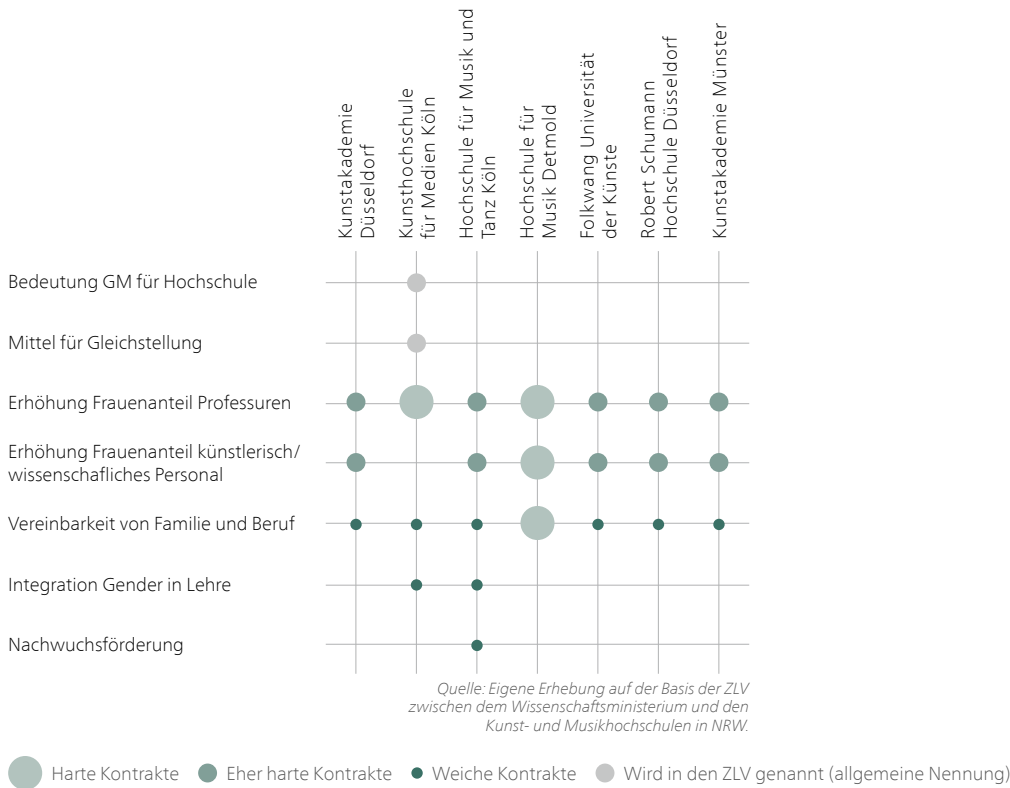
³³ Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat in 2011 nur einen Frauenanteil von 24,0 % und damit den zweitniedrigsten Frauenanteil in NRW auf der Ebene der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (vgl. Teil A, Kap. 5.2.3).

³⁴ www.hs-owl.de/fileadmin/downloads/PDFs/Endfassung_HS_OWL_2_.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

³⁵ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/

ZLV_IV/ZLV_IV_HS_Gesundheit.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

Abb. B 1.3: Gleichstellung/Gender Mainstreaming (GM) in den ZLV der Kunst- und Musikhochschulen



zielsetzung formuliert. Dabei benennen die Hochschulen in der Regel den aktuellen Frauenanteil in Prozent sowie das Bestreben, den Frauenanteil „deutlich“ (Hochschule für Musik und Tanz Köln) oder „nachhaltig“ (Folkwang Universität der Künste) zu erhöhen. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln, die Hochschule für Musik Detmold und die Kunstakademie Münster legen sich auf konkrete Steigerungswerte fest, wobei die Kunstakademie Münster zwar den Professorinnenanteil auf über 30 % steigern möchte, dies aber vorsichtig formuliert: „Auf der Basis des Frauenförderplans wird die Hochschule versuchen, den Frauenanteil zu erhöhen“.

Erhöhung Frauenanteil künstlerisches/wissenschaftliches Personal

An sechs von sieben Kunst- und Musikhochschulen werden zudem die Frauenanteile am künstlerischen/wissenschaftlichen Personal aufgeführt und mit eher harten Kontrakten Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen formuliert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln will bspw. durch die Besetzung von

Professuren mit Frauen weibliche Vorbilder schaffen und Frauen durch gezielte Förderungsangebote wie Coaching oder Seminare zu Erfolgen im Berufsleben verhelfen. In keiner ZLV der Kunst- und Musikhochschulen findet sich jedoch der durch das Landesgleichstellungsgesetz vorgegebene Passus, dass die Frauenförderpläne innerhalb der Laufzeit der ZLV vorgelegt und bei Nichteinhaltung die Zuschüsse um 1/1.000 gekürzt werden.³⁶

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Alle Kunst- und Musikhochschulen nennen darüber hinaus Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium als ein gleichstellungsrelevantes Ziel. Hierbei formulieren die Hochschulen jedoch eher weiche Kontrakte und vermeiden es, sich auf konkrete Leistungen innerhalb bestimmter zeitlicher Fristen festzulegen. Während die Robert Schumann Hoch-

³⁶ Die Malus-Regelung, die in den ZLV der Fachhochschulen und Universitäten vereinbart ist, gilt nicht für die Kunst- und Musikhochschulen. Für diese wurde eine solche Regelung aufgrund der Besonderheiten dieser Hochschulart bisher noch nicht diskutiert. Hinzu kommt, dass die ZLV-Prozesse für die Universitäten und Fachhochschulen einerseits und die Kunst- und Musikhochschulen andererseits zeitlich entkoppelt sind.

schule Düsseldorf und die Folkwang Universität der Künste ihre bisherigen Bemühungen um eine familiengerechte Hochschule aufzuführen und Verbesserungen in den einzelnen Maßnahmen zusagen, erwähnen andere Hochschulen lediglich, dass sie sich „für eine angemessene Betreuung der Kinder von Studierenden und Beschäftigten einsetzen“³⁷ (Hochschule für Musik und Tanz Köln) oder dass „Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen erarbeitet“³⁸ (Kunstakademie Düsseldorf) werden. Die Hochschule für Musik Detmold errich-

tet einen hochschuleigenen Musikkindergarten und schafft Still- und Wickelräume auf dem Campus.

Integration von Gender in die Lehre

Die beiden Kölner Kunst- und Musikhochschulen formulieren als einzige Hochschulen Ziele zur Integration von Gender-Aspekten in die Lehre. Die Kunsthochschule für Medien Köln verweist auf die im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW assoziierte Professur „Musikwissenschaften und Kulturwissenschaften“, durch die die „Gender Studies essentieller Bestandteil der Lehre“ sind und möglichst in zahlreichen Lehrveranstaltungen mitbehandelt werden sollen. Die Hochschule für Musik und Tanz Köln plant, Veranstaltungen im Bereich Gender-Kompetenz als Wahlfächer in einzelne Module aufzunehmen.

³⁷ www.hfmt-koeln.de/fileadmin/redaktion/downloads/zielvereinbarung_hfmt.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

³⁸ www.rsh-duesseldorf.de/fileadmin/downloads/Amtsblaetter/ZV%20unterschriebene%20Endfassung%2020100628080638633.pdf (Zugriff am 16.09.2013).

1.2 VERANKERUNG VON FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG – GENDER STUDIES

Im Passus Gender Mainstreaming der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der vierten Generation haben die Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium die Übereinkunft getroffen, Professuren mit Gender-Denomination fortzuführen bzw. zu schaffen. Der Einbezug der Geschlechterperspektive ist für eine geschlechtergerechte Hochschule, für exzellente Lehre und Forschung, die dem aktuellen Kenntnisstand der Wissenschaft entsprechen, sowie für eine geschlechtergerechte Ausbildung der Studierenden unabdingbar.

An 23 der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW forschen und lehren derzeit 53 Professorinnen und Professoren mit einer (Teil-)Denomination in der Geschlechterforschung. Nordrhein-Westfalen ist damit das Bundesland mit der höchsten Anzahl von Gender-Professuren (vgl. Bock/Heitzmann/Lind 2011, FU Berlin 2013)³⁹. Dies hängt zum einen mit der Hochschulichte in NRW und zum anderen damit zusammen, dass in NRW bereits früh (seit 1986) Professuren im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung besetzt und aktiv durch das Wissenschaftsministerium gefördert wurden (vgl. hierzu auch Schmidt 2012). Die derzeitigen Gender-Professuren verteilen

sich auf die Hochschulen wie folgt: 39 Professuren (73,6 %) sind an den Universitäten, elf (20,7 %) an den Fachhochschulen und drei (5,7 %) an den Kunst- und Musikhochschulen angesiedelt.⁴⁰ Von den 14 Universitäten in NRW können bereits 13 Gender-Professuren vorweisen, lediglich an der FernUni Hagen gibt es derzeit (noch) keine Professur mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung. An den 16 Fachhochschulen haben nur sieben Hochschulen Professuren mit Gender-Bezug, ebenso lehren und forschen erst an drei der sieben Kunst- und Musikhochschulen WissenschaftlerInnen/KünstlerInnen mit einem Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Der Großteil der Gender-Professuren ist im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW verankert.⁴¹ Kern des Netzwerks sind die vom Wissenschaftsministerium NRW in den Jahren 1986 bis 1999 eingerichteten „ordentlichen Netzwerkprofessuren“. Hinzu kommen „assozierte Netzwerkprofessuren“, die

⁴⁰ Eigene Berechnungen auf der Grundlage der Tabelle B.2.1.

⁴¹ Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist ein vom Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützter Verbund von über 200 WissenschaftlerInnen, die im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen tätig sind. Aktuell vernetzen sich dort 246 WissenschaftlerInnen und Wissenschaftler (Stand Juni 2013), die einen Forschungsschwerpunkt im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung haben. Das breite interdisziplinäre Spektrum der Mitglieder ermöglicht theoretisch und methodisch vielfältige Perspektiven auf Forschungsfelder der Frauen- und Geschlechterforschung.

³⁹ Bock/Heitzmann/Lind zeigen in ihrer Analyse der Gender-Professuren an deutschsprachigen Hochschulen auf, dass Nordrhein-Westfalen und Berlin regionale Zentren der Frauen- und Geschlechterforschung bilden, da sich über die Hälfte der 150 Gender-Professuren auf diese zwei Bundesländer verteilen (Stand 2010) (vgl. Bock/Heitzmann/Lind 2011: 103).

Tab. B 1.1: Gender-Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, Denomination und ProfessorIn
RWTH Aachen	1. Bauingenieurwesen: Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften (<i>Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten</i>)
	2. Medizin: Neuropsychologische Geschlechterforschung (<i>Prof. Dr. Ute Habel</i>)
	3. Soziologie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender und Technik (<i>Prof. Dr. Tanja Paulitz</i>)
Uni Bielefeld	4. Erziehungswissenschaften: Pädagogische Diagnose und Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse (<i>Prof. Dr. Katharina Gröning</i>)
	5. Gesundheitswissenschaften: Ökologie und Biologie in den Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte (<i>Prof. Dr. Claudia Hornberg</i>)
	6. Geschichtswissenschaft: Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte (<i>Prof. Dr. Martina Kessel</i>)
	7. Soziologie: Geschlechtersoziologie (<i>Prof. Dr. Tomke König</i>)
Uni Bochum	8. Soziologie: Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse (<i>Prof. Dr. Mechthild Oechsle</i>)
	9. Geschichtswissenschaft: Neuere und Neuste Geschichte/Geschlechtergeschichte (<i>Prof. Dr. Regina Schulte</i>)
	10. Geschichtswissenschaft: Neuere Kunstgeschichte mit einem Schwerpunkt Geschlechterforschung (<i>Stelle ist vakant</i>)
	11. Medienwissenschaft: Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender (<i>Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky</i>)
	12. Medienwissenschaft: Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender (<i>Prof. Dr. Eva Warth</i>)
	13. Sozialwissenschaft: Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Frauenforschung (<i>wechselnde Besetzung</i>)
	14. Sozialwissenschaft: Soziologie – Geschlechter- und Sozialstrukturforschung (<i>Prof. Dr. Ilse Lenz</i>)
Uni Bonn	15. Sozialwissenschaft: Gender Studies (<i>Prof. Dr. Katja Sabisch, Juniorprofessorin</i>)
	16. Medizin: Gynäkologische Psychosomatik (<i>Prof. Dr. Anke Rohde</i>)
TU Dortmund	17. Kulturwissenschaft: Neuere und neuste Literatur mit dem Schwerpunkt im Bereich der Poetik der Moderne sowie der Frauenliteratur (<i>Stelle ist vakant</i>)
	18. Rehabilitationswissenschaft: Frauenforschung in der Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung (<i>Prof. Dr. Ulrike Schildmann</i>)
	19. Soziologie: Soziologie der Geschlechterverhältnisse (<i>Prof. Dr. Michael Meuser</i>)
Uni Duisburg-Essen	20. Bildungswissenschaften: Erziehungswissenschaft – Weiterbildung und Frauenbildung (<i>Prof. Dr. Anne Schlüter</i>)
	21. Soziologie: Soziale Ungleichheit und Geschlecht (<i>Prof. Dr. Christine Wimbauer</i>)
Uni Düsseldorf	22. Medizin: Rechtsmedizin (<i>Prof. Dr. med. Stefanie Ritz-Timme</i>)
	23. Ostasienwissenschaft: Die Stellung der Frau in der modernen japanischen Gesellschaft unter Einbeziehung historischer Gegebenheiten und kultureller Besonderheit (<i>Prof. Dr. Michiko Mae</i>)
DSHS Köln	24. Soziologie: Geschlechterforschung im Sport (<i>Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews</i>)
Uni Köln	25. Bildungsforschung/Sozialwissenschaften: Historische Bildungsforschung mit dem Schwerpunkt Gender History (<i>Prof. Dr. Elke Kleinau</i>)
	26. Bildungsforschung/Sozialwissenschaften: Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung (<i>Prof. Dr. Susanne Völker</i>)
	27. Psychologie: Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung (<i>Prof. Dr. Ellen Aschermann</i>)
	28. Sprach-/Literaturwissenschaft: Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung (<i>Prof. Dr. Claudia Liebrand</i>)
	29. Soziologie: Geschlecht, Technik und Organisation (<i>Prof. Dr. Diana Lengersdorf, Juniorprofessorin</i>)
Uni Münster	30. Medizin/Humangenetik: Frauengesundheitsforschung (<i>Prof. Dr. Irmgard Nippert</i>)
	31. Katholische Theologie: Altes Testament und Theologische Frauenforschung (<i>Prof. Dr. Marie-Theres Wacker</i>)
	32. Politikwissenschaft: Politikwissenschaft und Internationale/Vergleichende Politische Ökonomie unter Berücksichtigung der Feministischen Ökologie (<i>Prof. Dr. Brigitte Young</i>)
	33. Politikwissenschaft: Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlechter- und Europaforschung (<i>Prof. Dr. Gabriele Wilde</i>)

Uni Paderborn	34. Entwicklungspsychologie: Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung (Prof. Dr. Heike Buhl)
	35. Erziehungswissenschaften: Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung (Prof. Dr. Barbara Rendtorff)
	36. Literaturwissenschaft: Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft und Gender Studies (Stelle ist vakant)
Uni Siegen	37. Romanistik: Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men's Studies (Prof. Dr. Gregor Schuhen, Juniorprofessor)
	38. Romanistik: Romanische Bitte ersetzen durch: Literaturwissenschaft/Genderforschung (Prof. Dr. Christian von Tschilschke)
Uni Wuppertal	39. Bildungs-/Sozialwissenschaften: Gender und Diversity in Erziehungs- und Sozialwissenschaften (Prof. Dr. Katharina Walgenbach)
FH Bielefeld	40. Architektur/Bauingenieurwesen: Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk (Bettina Mons)
	41. Sozialwesen: Gesellschaftstheorie, Gender Studies und Konstituierung sozialer Ungleichheit (Prof. Dr. Claudia Rademacher)
FH Dortmund	42. Angewandte Sozialwissenschaften: Recht in der sozialen Praxis unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Problemstellungen (Prof. Dr. Angelika Cottmann)
	43. Angewandte Sozialwissenschaften: Soziologie sozialer Ungleichheit, Geschlechterverhältnisse, Soziologie sozialer Probleme und Empirische Sozialforschung (Prof. Dr. Marianne Kosmann)
FH Düsseldorf	44. Design: Cultural Studies mit Schwerpunkt Geschlechterforschung (Prof. Dr. Yvonne P. Doderer)
FH Köln	45. Angewandte Sozialwissenschaften: Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung (Prof. Dr. Inken Lind)
	46. Design: Geschlechterverhältnisse im Design und qualitative Designforschung (Prof. Dr. Uta Brandes)
HS Rhein-Waal	47. Soziologie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung (Stelle vakant)
	48. Soziologie: Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Diversität und Inklusion (Prof. Dr. Ingrid Jungwirth)
FH Südwestfalen	49. Maschinenbau: Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte (Prof. Dr. Eva Schönfelder)
Westfälische Hochschule	50. Wirtschaft: Betriebswirtschaftslehre, insbes. Management und Personalentwicklung unter bes. Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte (Prof. Dr. Katrin Hansen)
Hochschule für Musik Detmold	51. Musikwissenschaft: Musikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Genderforschung (Prof. Dr. Rebecca Grotjahn)*
Hochschule für Musik und Tanz Köln	52. Musikwissenschaft: Historische Musikwissenschaft/Kulturwissenschaften/Gender Studies (Prof. Dr. Annette Kreutziger-Herr)
Kunsthochschule für Medien Köln	53. Medien- und Kulturwissenschaft: Medien- und Kulturwissenschaften (Gender) (Prof. Dr. Marie-Luise Angerer)
	* Die Professur „Musikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Genderforschung“ ist auch an der Universität Paderborn angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

Quelle: Eigene Erhebung auf der Basis der WissenschaftlerInnen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/portrait) und der Datenbank Gender-Professuren der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (<http://www.zefg.fu-berlin.de/genderprofessuren/index.html>). Stand: August 2013.

sich dem Netzwerk durch einen Gender-Bezug in ihrer Forschung und Lehre verbunden fühlen. Die Tabelle B 1.1 gibt einen Überblick über derzeit bestehende Professuren mit einer Gender-(Teil-)Denomination in NRW (Stand: August 2013).

Betrachtet man die Verteilung der Professuren auf die einzelnen Fachdisziplinen (vgl. Tabelle B 1.2.), so zeigt sich, dass mehr als 80 % der Professuren, die einen Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung haben, in den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften (sowie Kunst und Gestaltung) verortet sind.

Lediglich fünf Professuren finden sich in der Medizin und den Gesundheitswissenschaften. Zwar gibt es in den männerdominierten Disziplinen der Ingenieurwissenschaften mittlerweile drei Gender-Professuren, in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften sowie Agrar- und Forstwissenschaften findet sich jedoch keine einzige. In diesen MINT-Fächern werden verstärkt Angebote zur Gewinnung von weiblichen Studierenden initiiert, es gibt aber weder eine Gender-Professur in der Biologie oder in der Geografie noch in der Informatik, sodass an dieser Stelle ein dringender Nachholbedarf besteht. Ebenso mangelt es an Gender-Professuren in den Rechts- und Wirt-

schaftswissenschaften. Im Zuge der Weiterentwicklung der Gender-Forschung sollten auch Professuren zu „Recht und Gender“ sowie zu „Wirtschaft und Gender“ eingerichtet werden.

Im Passus Gender Mainstreaming der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der vierten Generation (ZLV IV 2012–2013) haben die Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium die Übereinkunft getroffen, Professuren mit Gender-Denomination fortzuführen bzw. neu zu schaffen. Der Einbezug der Geschlechterperspektive ist für eine geschlechtergerechte Hochschule, für exzellente Lehre und Forschung sowie für eine geschlechtergerechte Ausbildung der Studierenden unabdingbar.

Trotz der im relativen Vergleich mit anderen Bundesländern beachtlichen Anzahl an Gender-Professuren in Nordrhein-Westfalen sind in den letzten Jahren Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung im Zuge von Emeritierungen/Pensionierungen oder Rufannahmen von Professorinnen an andere Hochschulen gestrichen worden.

Durch die Aufnahme der Festschreibung von Gender-Professuren in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen sollte einer weiteren Reduktion von Gender-Professuren aktiv gegengesteuert werden, dies ist jedoch nur teilweise gelungen. Trotz der jeweiligen Absprache zwischen Hochschule und Wissenschaftsministerium wurden 2012 vier Gender-Professuren im Zuge der Pensionierungen der vier Hochschullehrerinnen durch die jeweiligen Fakultäten/Fachbereiche gestrichen.

- Universität Duisburg-Essen: Sozialisationsforschung unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Sozialisation mit dem Schwerpunkt ausländische Mädchen und Frauen, gestrichen 2012
- Universität zu Köln: Geschichte und Kulturen Afrikas mit besonderer Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses, gestrichen 2012
- Universität Siegen: Gender, Sozialpädagogik und Wohlfahrtsgeschichte, gestrichen 2012
- Fachhochschule Dortmund: Stadtplanung mit dem Schwerpunkt Frau und Gesellschaft, gestrichen 2012

Ebenso sind aktuell an der Universität Duisburg-Essen und der TU Dortmund Professuren mit Gender-Deno-

Tab. B 1.2: Gender-Professuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Fächergruppen

Studienfächer	Anzahl
Gesellschafts- und Sozialwissenschaften	28 (52,8%)
Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst und Kunstwissenschaft	16 (30,2%)
Medizin, Gesundheitswesen	5 (9,4%)
Ingenieurwissenschaften	3 (5,7%)
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	1 (1,9%)
Mathematik, Naturwissenschaften	(-)
Agrar- und Forstwissenschaften	(-)
Gesamt	53 (100%)

Quelle: Eigene Erhebung auf der Basis der WissenschaftlerInnen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (www.netzwerk-fgf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/portrait) und der Datenbank Gender-Professuren der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (www.zefg.fu-berlin.de/genderprofessuren/index.html). Stand: August 2013.

Die Fächergruppen sind in der WissenschaftlerInnen-Datenbank des Netzwerk FGF NRW in einer leicht abgewandelten Form der üblichen Fächergruppensystematik des Statistischen Bundesamtes dargestellt.

mination gefährdet. Durch den Wegfall dieser Professuren gehen wichtige Forschungszusammenhänge für die Frauen- und Geschlechterforschung verloren. Es ist nicht nur notwendig Gender-Professuren auf neue Fachbereiche (wie bspw. Technik, Recht, Wirtschaft oder Medizin) auszuweiten, sondern bereits bestehende Kooperationen, Forschungen und Inhalte zu sichern. Deutlich wird, dass ein permanenter Dialog zwischen WissenschaftlerInnen der Frauen- und Geschlechterforschung und den Hochschulleitungen notwendig ist, um den zentralen Forschungsbedarf in den jeweiligen Disziplinen herauszustellen und Professuren mit einer Gender-Denomination fortzuführen zu können.

Hier besteht also vermehrter Handlungsbedarf, gilt es doch zunächst die Gender-Professuren zu sichern und generell die Verbindlichkeit von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu erhöhen sowie darüber hinaus die Potenziale der Gender-Forschung zu erkennen und auf neue Gender-Professuren (weitere Fachdisziplinen und Hochschulstandorte) auszuweiten.

Resümee

Im Vergleich zur Analyse der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW in der dritten Generation im Gender-Report 2010 sind die aktuell gültigen ZLV IV im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte konkreter formuliert. Besonders an den Universitäten wurden in fast allen Bereichen gleichstellungspolitische Ziele mit angestrebten Richtzahlen und geplanten Realisierungszeiträumen ausgehandelt. Auch die Vereinbarungen der Fachhochschulen konnten zum Großteil dem Typ 1 „harte Kontrakte“ oder dem Typ 2 „eher harte Kontrakte“ zugeordnet werden. Die Kunst- und Musikhochschulen, die im Juni 2010 die ersten ZLV mit dem Wissenschaftsministerium getroffen haben, formulieren hingegen ihre Vereinbarungen allgemeiner und wenig konkret, sodass überwiegend weiche Kontrakte und solche vorzufinden sind, die ausschließlich im Gleichstellungspassus auftauchen. Die Universitäten und Fachhochschulen greifen Gender-Aspekte überdies zum Teil in weiteren Passagen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Querschnittsthema auf.

Als Hauptzielsetzungen der ZLV IV stehen bei allen Hochschularten Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf/Studium sowie die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren im Fokus. Bei den Universitäten wird zusätzlich Nachwuchsförderung betont, bei den Fachhochschulen spielen die Erhöhung der Frauenanteile bei den Studierenden sowie Teilzeitstudiengänge eine Rolle und bei den Kunst- und Musikhochschulen Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen als künstlerisches/wissenschaftliches Personal. Die Häufigkeiten sind bei den Hochschultypen unterschiedlich verteilt und die qualitative Ausdifferenzierung und Formulierung variieren von Hochschule zu Hochschule.

Großer Handlungsbedarf zeigt sich bei den Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung. Denn trotz der politischen Vorgabe, diese Gender-Professuren in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Hochschulen festzuschreiben und diese Professuren dadurch aktiv zu sichern bzw. neu zu schaffen, agieren einige Hochschulen entgegen der Verbindlichkeit der getroffenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

2 FRAUENFÖRDERPLÄNE: GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN UND ZENTRALEN EINRICHTUNGEN

Laut Landesgleichstellungsgesetz sind alle öffentlichen Einrichtungen mit mindestens 20 Beschäftigten dazu verpflichtet, einen Frauenförderplan für die Dauer von drei Jahren aufzustellen und fortzuschreiben:

„In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind“ (LGG NRW § 5a).

Auf der Basis einer Bestandsaufnahme und Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur sollen in den Frauenförderplänen konkrete gleichstellungspolitische Ziele festgelegt sowie „personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen“ (ebd.) formuliert werden, die zur Erreichung der Zielvorgaben

beitragen und den Frauenanteil langfristig in allen Bereichen auf mindestens 50 % erhöhen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken an der Erstellung der Frauenförderpläne mit und überwachen deren Umsetzung; für die Erarbeitung und Ausgestaltung sind jedoch die Hochschulen bzw. die Fakultäten/Fachbereiche zuständig. Wenn innerhalb der Laufzeit der Frauenförderpläne erkennbar wird, dass die angestrebten Ziele nicht erreicht werden, so ist laut LGG festgelegt, dass „ergänzende Maßnahmen zu ergreifen sind“ (ebd.). Darüber hinaus muss nach Ablauf des Frauenförderplans ein Bericht „über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen“ (ebd.) erstellt werden, der zusammen mit dem neuen Frauenförderplan vorzulegen ist. Verabschiedet werden Frauenförderpläne auf Beschluss der zuständigen Fakultät und des Senats.

Damit sind Frauenförderpläne neben den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium weitere wichtige gleichstellungspolitische Instrumente, die als Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen fungieren und Gleichstellungsziele weitestgehend verbindlich festlegen. Frauenförderpläne geben Anstöße zur Gleichstellungspolitik, indem sich Fachbereiche/Fakultäten und zentrale Einrichtungen alle drei Jahre sowie in der zwischenzeitlichen Umsetzungsphase mit Frauenförderung und Gleichstellung auseinandersetzen müssen. Die Rechtswissenschaftlerin Regina Harzer nennt dies den Versuch, „Gender Justice durch ‚lokale‘ Gleichstellung“ (Harzer 2011: 66) zu ermöglichen. Eine Garantie für eine aktive Gleichstellungspolitik sind Frauenförderpläne allerdings nicht. Oder wie Beate von Miquel als Sprecherin der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in NRW festhält: „Ein [...] Problem stellt jedoch dar, dass den umfassenden Frauenförderplänen für die Erreichung von Gleichstellungszielen an den Hochschulen prak-

tisch keine Relevanz zukommt. Ebenso liegen die fakultären Frauenförderpläne zumeist wie Blei in den Schubladen der Dekanate“ (von Miquel 2012: 25). Diese fehlende Durchsetzungskraft von Frauenförderplänen wurde bereits im Gender-Report 2010 angemerkt (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 141). Auch Blome et al. wiesen bereits 2005 darauf hin, dass „die Festlegung von Mitteln zur Durchführung und Durchsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Schaffung von Anreizsystemen“ bei der Erarbeitung von Frauenförderplänen bisher vernachlässigt wurden (Blome et al. 2005: 143). Als eine Konsequenz aus dem Gender-Report 2010 und dem Gender-Kongress 2011 hat das Wissenschaftsministerium NRW die Verabschiedung gültiger Frauenförderpläne in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen aufgenommen und erstmalig festgelegt, dass bei Nichtvorliegen von gültigen Frauenförderplänen zum Ende der Laufzeit der ZLV IV eine Malus-Regelung wirksam wird, durch welche Hochschulen die Zuschüsse um 1/1.000 gekürzt werden (vgl. ZLV IV).

2.1 FRAUENFÖRDER- BZW. GLEICHSTELLUNGSPLÄNE AN NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN HOCHSCHULEN – UMSETZUNG DER GESETZLICHEN REGELUNGEN

Wie werden Frauenförderpläne aktuell in den Hochschulen umgesetzt? Wirkt die im Rahmen der ZLV neu eingeführte Malus-Regelung? Welche Unterschiede ergeben sich zum Gender-Report 2010? Welche Differenzen zeigen sich zwischen den einzelnen Hochschultypen? Was sind die zentralen Maßnahmen, die von den Fakultäten ergriffen werden, um den Frauenanteil im Hochschulbereich zu erhöhen? Diesen Fragen wird im Folgenden durch die Analyse der Frauenförderpläne der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes nachgegangen.⁴²

Tabelle B 2.1 zeigt die Anzahl der Frauenförderpläne (Rahmenpläne, Frauenförderpläne der Fachbereiche/Fakultäten und Frauenförderpläne der zentralen Einrichtungen) an den Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in Trägerschaft

des Landes NRW auf und gibt an, wie viele Frauenförderpläne zum Stichtag 15.08.2013 gültig oder ungültig waren und wie viele sich derzeit – laut Aussagen der Gleichstellungsbeauftragten oder der Hochschulleitungen – im Fortschreibungsprozess befinden.

An den Universitäten sind im Jahr 2013 rund die Hälfte (56,2 %) und an den Fachhochschulen nur knapp die Hälfte der Frauenförderpläne (49,6 %) gültig. An den Kunst- und Musikhochschulen zeigt sich ein noch stärker ernüchterndes Bild. Die Folkwang Universität der Künste hat als einzige Kunst- und Musikhochschule Frauenförderpläne für alle Fachbereiche aufgestellt und diese auf ihren Internetseiten veröffentlicht. Die Kunsthochschule für Medien Köln hat zumindest einen Gleichstellungsrahmenplan erarbeitet und die Hochschule für Musik Detmold hat sich im Rahmen der Zielvereinbarung mit dem Land Nordrhein-Westfalen darauf verständigt, einen neuen und umfassenden Frauenförderplan zu entwickeln. Nach dem LGG sind auch die Kunst- und Musikhochschulen in Nordrhein-Westfalen dazu verpflichtet, einen Rahmenplan für die Gleichstellung von Frau und Mann für die gesamte Hochschule sowie Frauenförderpläne für die einzelnen Fachbereiche und zen-

⁴² Für die nachfolgende Analyse wurden alle Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitungen der Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen angeschrieben und gebeten, eine Übersichtstabelle zu den gültigen und ungültigen Frauenförderplänen aller Fachbereiche/Fakultäten und der zentralen Einheiten sowie des Rahmenplans auszufüllen und zusammen mit allen Plänen zurückzuschicken. Als Stichtag für die Gültigkeit eines Frauenförderplans wurde der 15.08.2013 gewählt. Rückmeldungen aus den Hochschulen sind aus allen 14 Universitäten, allen 16 Fachhochschulen, aber nur aus vier von sieben Kunst- und Musikhochschulen eingegangen.

Tab. B 2.1: Überblick Frauenförderpläne (Rahmenpläne, Fakultäten/Fachbereiche, zentrale Einheiten) nach LGG an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes

	Anzahl FFP		gültige FFP		Nicht fristgerecht fortgeschriebene FFP		FFP im Fortschreibungsprozess	
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Universität								
RWTH Aachen	16	16	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Uni Bielefeld	16	16	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Uni Bochum	27	(-)	(-)		27	(-)	27	100%
Uni Bonn	14	14	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
TU Dortmund	22	12	54,5%		10	45,5%	9	40,9%
Uni Düsseldorf	9	9	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Uni Duisburg-Essen	12	6	50,0%		6	50,0%	(-)	(-)
FernUni Hagen	11	1	9,1%		10	(-)	10	90,9%
DSHS Köln**	5	5	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Uni Köln	11	(-)	(-)		11	(-)	11	100%
Uni Münster	17	13	76,5%		4	23,5%	16	94,1%
Uni Paderborn	14	10	71,4%		4	28,6%	(-)	(-)
Uni Siegen	8	7	87,5%		1	12,5%	(-)	(-)
Uni Wuppertal	12	(-)	(-)		12	(-)	12	100%
<i>Alle Universitäten</i>	<i>194</i>	<i>109</i>	<i>56,2%</i>		<i>85</i>	<i>43,8%</i>	<i>85</i>	<i>43,8%</i>
Fachhochschule								
FH Aachen	14	13	92,9%		1	7,1%	(-)	(-)
FH Bielefeld	6	6	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
HS Bochum	9	8	88,9%		1	11,1%	(-)	(-)
HS Bonn-Rhein-Sieg	8	8	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
FH Dortmund	12	11	91,7%		1	8,3%	12	100%
FH Düsseldorf	8	(-)	(-)		8	(-)	8	100%
Westfälische Hochschule**	1	(-)	(-)		1	100%	(-)	(-)
HS für Gesundheit*	1	(-)	(-)		(-)	(-)	1	100%
HS Hamm-Lippstadt*	1	1	(-)		(-)	(-)	(-)	(-)
FH Köln	13	1	7,7%		12	(-)	12	92,3%
FH Münster	11	1	9,1%		10	(-)	10	90,9%
HS Niederrhein	10	10	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
HS Ostwestfalen-Lippe	12	(-)	(-)		12	(-)	12	100%
HS Rhein-Waal*	6	(-)	(-)		(-)	(-)	(-)	(-)
HS Ruhr West*	1	1	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
FH Südwestfalen	8	(-)	(-)		8	(-)	8	100%
<i>Alle Fachhochschulen</i>	<i>121</i>	<i>60</i>	<i>49,6%</i>		<i>54</i>	<i>44,6%</i>	<i>63</i>	<i>52,1%</i>
Kunst-/Musikhochschule								
Kunstakademie Düsseldorf	k. R.							
Kunsthochschule für Medien Köln**	1	1	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Hochschule für Musik und Tanz Köln	k. R.							
Hochschule für Musik Detmold**	1	(-)	(-)		1	(-)	1	100%
Folkwang Universität der Künste	4	4	100%		(-)	(-)	(-)	(-)
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf	k. R.							
Kunstakademie Münster	k. R.							
<i>Alle Kunst-/Musikhochschulen</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>83,3%</i>		<i>1</i>	<i>16,7%</i>	<i>1</i>	<i>16,7%</i>
<i>Alle Hochschulen zusammen</i>	<i>321</i>	<i>174</i>	<i>54,2%</i>		<i>140</i>	<i>43,6%</i>	<i>149</i>	<i>46,4%</i>

Quelle: Eigene Erhebung, Stichtag 15.08.2013.

k. R. = keine Rückmeldung; * durch die Aufbausituation, in denen die Hochschulen sich noch befinden, wurden bisher keine Frauenförderpläne erstellt (an der HS Ruhr West und der HS Hamm-Lippstadt existiert aber bereits ein Rahmenplan);

** es gibt nur einen Gleichstellungsplan, der für die gesamte Hochschule gültig ist und damit auch die Fachbereiche abdeckt.

tralen Einrichtungen, in denen mehr als 20 Personen beschäftigt sind, zu erstellen. Augenscheinlich sind sie sich dieser Pflicht jedoch nicht bewusst oder es fehlen ihnen die (personellen/finanziellen) Ressourcen, der Verpflichtung nachzukommen.

Während die bisherigen Evaluationen des LGG von einem Anteil ungültiger Frauenförderpläne zwischen 15 und 20 Prozent ausgingen (LGG 2008: 45, Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 151), zeigen die aktuellen Ergebnisse einen besorgniserregenden Anstieg ungültiger Pläne. Aktuell sind *43,6 % der Frauenförderpläne nicht fristgerecht* nach dem Landesgleichstellungsgesetz fortgeschrieben worden.

Aufgrund der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium, die festlegt, dass die Hochschulen bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV (Ende 2013) gültige Frauenförderpläne vorlegen müssen, haben fünf Universitäten, fünf Fachhochschulen und eine Musikhochschule zurückgemeldet, dass sich die Frauenförderpläne aktuell in der Überarbeitungsphase befinden und die endgültige Verabschiedung durch den Senat für Ende des Jahres 2013 geplant ist (somit befinden sich aktuell 46,4 % im Beratungs- und Fortschreibungsprozess). Entgegen der gesetzlichen Regelung im LGG, die Frauenförderpläne alle drei Jahre fortzuschreiben, wird offensichtlich die Frist der Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (31.12.2013) berücksichtigt. Demzufolge zeigt die eingeführte Malus-Regelung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen Wirkung auf die Hochschulen. Inwieweit die Hochschulen tatsächlich bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV gültige Frauenförderpläne erstellt haben, die auch offiziell in Kraft getreten sind, kann in diesem Gender-Report nicht mehr berücksichtigt und geprüft werden. Jedoch ist die Malus-Regelung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen nur eine Hilfsregelung. Im Zuge der Novellierung des LGG *ist es unabdingbar die fristgerechte Fortschreibung der Pläne gesetzlich zu regeln* und mit Sanktionen bei Nichtfortschreibung auszustatten.

Da viele Frauenförderpläne der Hochschulen schon seit 2012 oder 2011 ungültig sind und demnach nicht fristgerecht (wie im LGG festgelegt) fortgeschrieben wurden, zeigt dies auch, dass die im LGG vorgeschriebene Drei-Jahres-Gültigkeit möglicherweise zu kurz ist, um neue Pläne aufzustellen, umfassend in den verschiedenen Hochschulgremien zu beraten, eventuell zu überarbeiten und dann im Senat zu verabschie-

den. Die Frauenförderpläne unterscheiden sich darüber hinaus von Hochschule zu Hochschule in ihrem Geltungszeitraum, an einigen Hochschulen werden die Pläne zu unterschiedlichen Zeiten im Senat verabschiedet, sodass keine einheitliche Laufzeit für diese vorhanden ist. Die bisherige Beteiligungsstruktur (Fakultätsrat, Gleichstellungskommission, Personalräte, Senat) bis zum endgültigen Beschluss eines Frauenförderplans und die damit verbundenen Rückkopplungsschleifen sind für diese unbefriedigende Situation mitverantwortlich", wie uns die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen in ihrer Mail vom 12.08.2013 zum Stand der Frauenförderpläne an der Hochschule mitteilte. Denkbar wäre bspw. eine Fünf-Jahres-Gültigkeit (mit einer einheitlichen Verabschiedung aller Frauenförderpläne der Hochschule) mit der Auflage, sich nach Ablauf der ersten drei Jahre gezielt um die Fortschreibung zu kümmern, sodass am Ende der Laufzeit bereits der neue Frauenförderplan im Senat verabschiedet werden kann.

Hierbei wäre möglicherweise auch eine Standardisierung aller Frauenförderpläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Hochschule hilfreich, wie sie an einigen Hochschulen praktiziert wird. Bisher differieren die Frauenförderpläne an den Hochschulen in ihren Erscheinungsbildern erheblich. Manche Pläne enthalten Tabellen zu den Studierenden- und Beschäftigtenzahlen und sehr detaillierte Stellungnahmen zur spezifischen Situation des Fachbereichs und der bisher durchgeführten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, andere Frauenförderpläne nennen lediglich in kurzer, knapper, sehr überschaubarer Form die Beschäftigtenzahlen, ihre Zielvorgaben für die Laufzeit der Frauenförderpläne und geben weitestgehend die gesetzlichen Regelungen des LGG oder der hochschulinternen Richtlinien (Berufungsordnung, Rahmenplan zur Gleichstellung) wieder. Die FH Aachen und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg haben zur Vereinheitlichung standardisierte Frauenförderpläne für die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen entwickelt, die auf gleichartigen Tabellen zur Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur, zu Prognosen und Zielvorgaben sowie auf Tabellen zu den Förderungsmaßnahmen und der Einschätzung der Wirksamkeit mit festgesetzten Fragen basieren. An der FH Aachen müssen die Fakultäten bei den Maßnahmen bspw. lediglich ankreuzen, ob diese bereits vorhanden oder geplant sind, und eine Verantwortliche/einen Verantwortlichen benennen. Nach Ablauf der Laufzeit der Frauenförderpläne wird dann

die Wirksamkeit der Maßnahmen in ähnlicher Weise abgefragt (ankreuzbar sind die Optionen „sinnvoll“, „nicht sinnvoll“, „wird fortgeführt“, „wird verändert“, „wird eingestellt“). Die Fachbereiche der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg müssen die Maßnahmen, die sie durchführen, in einer Tabelle benennen und diese auf einer Skala von eins bis drei (1 = muss, 2 = soll, 3 = kann) priorisieren, zu jedem Instrument Stellung beziehen und dessen aktuellen Stand aufzeigen.

Die Standardisierung und Reduzierung der Frauenförderpläne auf die wesentlichen Ziele und Maßnahmen hilft, die Erstellung und Überarbeitung der Frauenförderpläne in den Fachbereichen und zentralen Einheiten sowie die Kommunikationsprozesse über die Frauenfördermaßnahmen an den Hochschulen zu erleichtern und effizienter zu gestalten (vgl. hierzu auch Blome et al. 2005: 146). Sie sind überschaubarer und besser zu evaluieren. Dennoch können umfangreiche Stellungnahmen und Auseinandersetzungen mit den spezifischen Bedingungen der einzelnen Fachbereiche auch weiterführende Aushandlungs- und Verständigungsprozesse über Gleichstellung in den Fakultäten anregen, die durch standardisierte Frauenförderpläne eventuell versäumt werden. Für die standardisierte Form spricht die leichtere Aufstellung, Überprüfung und Fortschreibung, für die nichtstandardisierte die hohe Bedeutung der kommunikativen Auseinandersetzung innerhalb der Fakultät/des Fachbereichs sowie in den zentralen Hochschulgremien über aufzustellende Gleichstellungsziele und vorhandene Geschlechterungleichheiten. Zu favorisieren wäre u. E. demzufolge eine halbstandardisierte Variante, die sowohl ein überschaubares Gleichstellungscontrolling durch Excel-Tabellen und Minimalstandards ermöglicht als auch Kommunikations- und Aushandlungsprozesse in den Fakultäten/Fachbereichen bedingt. An einigen Hochschulen wie der RWTH Aachen wird dies bereits praktiziert, indem an bestimmten inhaltlichen Punkten standardisierte Elemente in die Frauenförderpläne eingebaut werden. So gibt es bspw. unter dem Themenbereich „Gender in Forschung und Lehre“ einen einheitlichen Standardfragebogen für alle Fakultäten, in dem Fragen zu diesem Bereich durch Ankreuzen beantwortet werden müssen.

Von Frauenförderplänen zu Gleichstellungsplänen

In den Frauenförderplänen der Hochschulen werden nicht ausschließlich Maßnahmen für Frauen festgelegt, sondern es geht neben dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ebenfalls um die Gleichstel-

lung von Frau und Mann im Hochschulbereich und um Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. In diesem Zusammenhang haben sieben Hochschulen in NRW ihre Frauenförderpläne in Gleichstellungspläne umbenannt. Ebenfalls werden in den einzelnen Frauenförderplänen der Fachbereiche zunehmend Maßnahmen für Männer festgeschrieben. Darin zeigt sich ein Wandel von einem eher defizitär orientierten Ansatz der Frauenförderpläne hin zu einem Fokus auf die strukturellen Bedingungen für mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen. Individuelle Fördermaßnahmen für Frauen, wie sie bisher in Frauenförderplänen zum größten Teil zu finden waren, haben die Absicht, Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zu unterstützen. Implizit ist damit jedoch auch die Annahme verbunden, dass Frauen Defizite zu überwinden haben und Anpassungsleistungen an die männlich dominierten Strukturen im Wissenschaftsbetrieb vollbringen müssen (vgl. hierzu auch Teil C, Kap. 4.2.1). Durch die Umbenennung der Frauenförderpläne in Gleichstellungspläne wird der Fokus auf beide Geschlechter ausgeweitet und die spezifischen Bedingungen der Hochschule und der einzelnen Fachbereiche geraten stärker in den Blick, die nach wie vor trotz einer formalen Gleichheit zu sozialen Inklusions- und Exklusionsmechanismen sowie einer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führen.

Die Fachhochschule Düsseldorf geht aktuell einen anderen Weg und hat die Frauenförderpläne umbenannt in einen „Gender and Diversity Action Plan“ als hochschulweites Konzept und „Gender Diversity Action Module“ für die einzelnen Fachbereiche. Dadurch soll die Multiperspektivität und Vielfalt der Hochschulmitglieder für „hochschulische Exzellenz, Innovation und Qualität“ (FH Düsseldorf 2012) genutzt werden. Neben der Entwicklung der Frauenförderpläne hin zu Gleichstellungsplänen wird am Beispiel der FH Düsseldorf deutlich, dass sich aktuell eine weitere Entwicklung andeutet hin zu Gender- und Diversity-Plänen. Die Relevanz des Themas Diversity wird in der (Gleichstellungs-)Politik und an den Hochschulen zunehmend sichtbar. Hier werden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wahrgenommen und mit weiteren Diskriminierungsdimensionen (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Ethnie, Religion) intersektional erfasst und Maßnahmen zum Abbau angestrebt. Die große Herausforderung besteht darin, „Diversitätsmanagement [als] eine zusätzliche Aufgabe der Hochschule neben der Gleichstellungsar-

beit“ zu institutionalisieren und nicht die Gleichstellungsarbeit unter Diversity-Ansätzen zu subsumieren, wie dies bereits – nicht zuletzt auf der Basis der ungleichen quantitativen Geschlechterverhältnisse – in den Handlungsempfehlungen des Gender-Kongresses 2011 festgehalten wurde (MIWF NRW 2011: 51).

2.1.1 Aufbau und zentrale Inhalte der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne⁴³

Insbesondere an kleineren oder den in den letzten Jahren neu gegründeten Hochschulen existieren bisher nur Rahmenpläne zur Gleichstellung und noch keine Frauenförderpläne der einzelnen Fachbereiche. Der Rahmenplan zur Frauenförderung bzw. Gleichstellung legt Vorgaben zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit als hochschulweitem Konzept fest, auf dessen Grundlage die Fakultäten und zentralen Einrichtungen ihre einzelnen Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne erarbeiten sollen. Die Rahmenpläne der Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen in NRW enthalten größtenteils die gesetzlichen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes, des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes und der hochschulinternen Regelungen (wie bspw. die Berufsordnung) sowie die Zielsetzungen im Bereich Gleichstellung, die für die gesamte Hochschule gelten. Zudem werden im Rahmenplan die verschiedenen GleichstellungsakteurInnen der Hochschule aufgeführt und deren Zuständigkeiten und Aufgaben geklärt (bspw. zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission). Es werden eine Berichtspflicht der Fakultäten und zentralen Einrichtungen über die Frauenanteile sowie die Einhaltung der Frauenförderpläne und die Pflicht der Gleichstellungsbeauftragten vermerkt, die Hochschulleitung regelmäßig über die Effektivität der ergriffenen Maßnahmen zu informieren. Darüber hinaus wird häufig die gleichstellungspolitische Strategie der Hochschule aufgeführt und darauf hingewiesen, dass Gleichstellung Aufgabe aller Hochschulmitglieder und -angehörigen ist und sich dementsprechend die Regelungen an alle Statusgruppen richten. Das Gleichstellungsbüro der Universität Duisburg-Essen bspw. hat in Abstimmung mit den Personalräten zusätzlich zum Rahmenplan auf Vorschlag der Gleichstellungs-

⁴³ Die Auswertung der Frauenförderpläne erfolgte als Dokumentenanalyse. Hierzu wurden alle derzeit gültigen Frauenförderpläne an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes untersucht. Die zentralen Informationen wurden herausgefiltert, Gemeinsamkeiten und prägnante Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen/Fakultäten und den Hochschultypen identifiziert und die konkreten Maßnahmen kategorisiert.

kommission einen Musterfrauenförderplan erstellt, der Standards und Mindestanforderungen vorgibt, an denen die Fakultäten sich orientieren können. Obwohl laut LGG festgelegt ist, dass auch die Rahmenpläne alle drei Jahre fortgeschrieben werden müssen, gibt es an drei Universitäten, vier Fachhochschulen und einer Kunsthochschule Rahmenpläne zur Gleichstellung, die z. T. bereits vor zehn Jahren verabschiedet wurden, aber bis heute als gültig bezeichnet werden.⁴⁴ Die unterschiedliche Handhabung der Fortschreibung oder Nichtfortschreibung der Frauenförderpläne an den Hochschulen macht deutlich, dass die Regelungen des LGG nicht ausreichend greifen. Die regelmäßige Aktualisierung der Rahmenpläne auf der Ebene der Hochschulleitung könnte fakultären Gleichstellungsplänen zu mehr Durchsetzungskraft verhelfen und ein Signal an die Fachbereiche sein, regelmäßige Analysen über ihre spezifischen Bedingungen für Frauen und Männer durchzuführen und entsprechende Maßnahmen zu initiieren.

Aufbau der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne

Wie bereits beschrieben unterscheiden sich die Frauenförderpläne von Hochschule zu Hochschule, aber in vielen Fällen auch auf Hochschulebene hinsichtlich ihres Aufbaus und der Ausführlichkeit in der Darstellung der Frauenanteile und der angestrebten Maßnahmen. In der Regel bestehen die Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne aus folgenden Gliederungspunkten (vgl. hierzu auch Blome et al. 2005: 143):

- Eine *Einleitung oder Präambel*, in der auf den Rahmenplan der Hochschule und die gesetzlichen Grundlagen verwiesen wird. In vielen Förderplänen wird zu Beginn Gleichstellung als Zielsetzung der Fakultät/des Fachbereichs benannt, aber gleichzeitig auf die „Grenzen“ der Fakultät und das notwendige „Umdenken innerhalb der Gesellschaft“ hingewiesen, wie dies z. B. bei der Fakultät für Maschinenwesen der RWTH Aachen der Fall ist: *„Während die Fakultät für Maschinenwesen und die RWTH Aachen dazu beitragen konnten, die Situation an der Hochschule frauen- und familienfreundlicher zu gestalten, stoßen sie jedoch dort an Grenzen, wo es um die Vermittlung von ‚Technik-Denken‘ in unserer Gesellschaft geht. Ein großer Teil der Informationsarbeit betrifft daher das Denken bzw. Umdenken innerhalb der Gesellschaft – denn immer noch fehlen erfolgreiche*

⁴⁴ Dies betrifft die TU Dortmund, die Uni Münster, die Uni Siegen, die FH Aachen, die Hochschule Bochum, die FH Dortmund, die Westfälische Hochschule und die Kunsthochschule für Medien Köln.

*Frauen in Führungspositionen im technischen Feld der Wirtschaft und Industrie als Vorbilder.*⁴⁵

- Eine *Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur*, die in den meisten Fällen auf der Basis einer tabellarischen Übersicht über die Frauen- und Männeranteile der HochschullehrerInnen, des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (inklusive Hilfskraftstellen), des nichtwissenschaftlichen Personals (häufig gegliedert nach Entgeltgruppen) und der Studierenden (AnfängerInnen- und AbsolventInnenzahlen nach Abschlussart) erfolgen und eine kurze Stellungnahme der Fachbereiche zu den jeweiligen Statistiken beinhalten. Manche Fachbereiche visualisieren die Statistiken zudem mit Grafiken.
- Eine Nennung der möglichen *neu zu besetzenden Planstellen* sowie *Zielvorgaben* zur Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Vereinbarungszeitraum.
- Die Aufzählung der angestrebten *Maßnahmen zur Zielerreichung*, die für die einzelnen Statusgruppen gesondert dargestellt werden und zudem die Bereiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre, Qualifizierungsmöglichkeiten sowie den Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt umfassen. In manchen Frauenförderplänen werden zudem die verantwortlichen Personen benannt, die für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig sind. Dies ist jedoch eher die Ausnahme.
- *Angaben zu finanziellen Mitteln*, die die Fakultät für Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung bereitstellt, sowie *Angaben zur Organisation der Gleichstellungsarbeit* im Fachbereich oder in der zentralen Einrichtung (bspw. Aufgaben und Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten). Neben den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden in den Fakultäten vermehrt Gleichstellungs- bzw. Frauenförderkommissionen eingerichtet, die im Sinne eines Gleichstellungscontrollings die Umsetzung der Frauenförderpläne überwachen und konkrete Vorschläge zur Erhöhung des Frauenanteils erarbeiten (z. B. Universität Bielefeld).
- *Angaben zu Berichtspflichten* sowie zur Überprüfung und Überarbeitung des Gleichstellungsplans.

⁴⁵ www.maschinenbau.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaiyw&download=1 (Zugriff am 16.09.2013).

2.1.2 Gleichstellungsmaßnahmen⁴⁶

Mit den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen wird vorrangig versucht, die Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschulbereich abzubauen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu erhöhen sowie aktive chancengleichheitsfördernde Maßnahmen für beide Geschlechter zu initiieren. Die Maßnahmen, die die jeweiligen Fachbereiche in ihren Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen aufgeführt haben, können in fünf Bereiche eingeteilt werden, die die Zielsetzungen und Zielgruppen verdeutlichen:

- Maßnahmen zum Aufdecken und zum Abbau strukturbedingter Nachteile
- Maßnahmen für Studierende
- Maßnahmen zur Nachwuchsförderung
- Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
- Integrationsmaßnahmen von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre

Vielfach weisen die Fakultäten und zentralen Einrichtungen in ihren Frauenförderplänen bei der Nennung ihrer Maßnahmen darauf hin, dass es hochschul- oder sogar landesweite Lösungen geben muss. Insbesondere bei Vereinbarkeitsmaßnahmen ist dies der Fall (bspw. Ausbau der hochschuleigenen Kinderbetreuungsplätze oder die Vereinheitlichung der vorlesungsfreien Zeit mit den Schulferien). Darüber hinaus werden zentrale Anreizsysteme der Hochschule zur Berufung von Frauen vorgeschlagen.

Im Weiteren werden die fünf Schwerpunkte der Frauen- und Gleichstellungspläne ausführlicher dargestellt.

Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile

Fast alle Fakultäten und Fachbereiche nennen strukturelle Maßnahmen, die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abbauen und langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50 % in allen Statusgruppen zur Folge haben sollen. Grundlage für die Erhöhung der Frauenanteile ist zunehmend das Kaskadenmodell, das von der DFG und dem Wis-

⁴⁶ Im Folgenden werden Beispiele aus den einzelnen Frauenförderplänen/ Gleichstellungsplänen genannt, ohne diese im Einzelfall zu belegen, da die FFP z. T. aus Datenschutzgründen nicht öffentlich zugänglich sind. Es wird der Fachbereich/die zentrale Einheit und die Hochschule genannt, es kann aber kein Link zum Frauenförderplan/Gleichstellungsplan eingefügt werden.

senschaftsrat empfohlen wird (vgl. Wissenschaftsrat 2012: 32f.; DFG 2008). Die gesetzte Zielquote, die eine Hochschule mit dem Kaskadenmodell zu erreichen versucht, richtet sich nach dem Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe (der absolute Anteil von Frauen auf einer Karrierestufe wird ins Verhältnis gesetzt zum Frauenanteil auf der vorangehenden Karrierestufe, vgl. Goebel 2012: 30). Demnach dient als Bezugsgröße für die Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe, d. h., die gesetzte Zielquote für den Anteil an Professorinnen orientiert sich am Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen bzw. Promotionen. Um den spezifischen Bedingungen und Gegebenheiten eines Fachbereichs/einer Fakultät Rechnung zu tragen, sollten die Zielquoten durch die Analyse der Beschäftigten- und Studierendenzahlen individuell ermittelt werden. Einige Fachbereiche geben in ihren Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen bspw. an, dass Studien zur Analyse durchgeführt werden sollen, um effektive Maßnahmen zu entwickeln, mit denen die Zielquoten erfüllt werden können. So ist an der Deutschen Sporthochschule Köln eine Untersuchung der Situation von weiblichen Studierenden inklusive einer Umfeld-, einer Konkurrenz- und KonsumentInnenanalyse und einer Sport-Betriebs-Analyse zur Erhöhung des Frauenanteils im Frauenförderplan verankert. Im Fokus stehen dabei unter anderem folgende Fragen: Welches gesellschaftliche Bild einer Sportstudentin herrscht vor? Welches gesellschaftliche Ansehen genießt sie? Ist das Berufsfeld Sport für Frauen mit Familie vereinbar? Der Fachbereich Architektur der Fachhochschule Dortmund hat ebenfalls die Durchführung einer Studie über kulturelle Herkunft, Geschlecht und soziale Lage der Studierenden aufgenommen, um geeignete Maßnahmen entwickeln und strukturellen Ungleichheiten bereits frühzeitig entgegenwirken zu können. Die Katholisch-Theologische Fakultät der Universität Bonn führt eine Untersuchung durch, ob für den Abbruch einer Promotion geschlechtsspezifische Zusammenhänge existieren und wie diesen begegnet werden kann. In den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern werden an einigen Hochschulen zudem Abschlussarbeiten ausgeschrieben, die sich mit der Analyse der spezifischen Bedingungen für Frauen und Männer im Fachbereich oder an der gesamten Hochschule befassen sollen. So nennt der Fachbereich Wirtschaftsingenieurwesen der Hochschule Niederrhein z. B. die Ausschreibung einer Abschlussarbeit zum Thema „Einstellungen gegenüber Frauen in verschiedenen Positionen

am Beispiel der HS Niederrhein“ als eine Maßnahme, um herauszuarbeiten, an welchen Stellen Frauenförderung an der Hochschule in Zukunft anzusetzen hat.

Neben den gesetzlichen Vorgaben zur paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen und der öffentlichen Ausschreibung aller zu besetzenden Stellen wird die verstärkte Ansprache von qualifizierten Frauen für wissenschaftliche MitarbeiterInnenstellen und für Professuren in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen betont. An den Fachhochschulen werden Frauen auf dem Weg zur Professur gezielt unterstützt, indem ihnen bspw. Vertretungsprofessuren in Teilzeit ermöglicht werden, wenn sie ihre Promotion abgeschlossen, aber noch keine berufliche Praxis außerhalb der Hochschule gesammelt haben. An der Hochschule Bochum werden zudem im Fachbereich Architektur und im Fachbereich Vermessung und Geoinformatik Personalvermittlungsagenturen bzw. „Headhunter“ eingesetzt, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen für Professuren zu gewinnen. Ebenso wird die Einrichtung von Tenure-Track-Möglichkeiten für Juniorprofessuren und PostdoktorandInnenstellen geprüft (bspw. im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Bonn oder der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Düsseldorf).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wird nach wie vor als ein zentrales Thema gesehen, um chancengerechte Bedingungen und die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen im Hochschulbereich zu fördern. In den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen werden in der Regel allgemeine Aussagen diesbezüglich getroffen. Als Maßnahmen sind fast durchgängig flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen genannt. Pflichtveranstaltungen für Studierende sollen ebenso wie Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen weitestgehend zu Kinderbetreuungsöffnungszeiten angeboten werden. Einige Fachbereiche und zentrale Einrichtungen stellen spezielle Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Still- und Wickelräume sowie Kinderlesecken in ihren Instituten oder den fakultätseigenen Bibliotheken bereit und unterstützen in Notfallsituationen oder bei Fortbildungen bzw. Tagungen/Kongressen ihre Mitarbeitenden finanziell bei der Kinderbetreuung. Viele Fachbereiche bedauern in ihren Frauenförderplänen, dass sie aus finanziellen Gründen keine eigene Kinderbetreuung einrichten können und weisen die Verantwortung

dafür an die Hochschulleitung zurück, wie z. B. die Fakultät für Architektur der RWTH Aachen:

„Die Einrichtung eines fakultätseigenen Kindergartens auch für Kinder unter 3 Jahren wäre sehr wünschenswert, sie scheitert aber leider an finanziellen Mitteln. Daher fordern wir nachdrücklich die Schaffung weiterer zentraler, hochschulweiter Betreuungsplätze vor allem für Kinder unter 3 Jahren, nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RWTH, sondern auch für die Studierenden mit Kind.“⁴⁷

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wird zudem von einigen Fachbereichen als eine große Herausforderung anerkannt und dementsprechend honoriert. Mütter und Väter werden nach ihrer Elternzeit beim Wiedereinstieg unterstützt, bspw. durch spezielle Wiedereinstiegsstipendien. Der Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bochum vergibt darüber hinaus einen Preis für gute Abschlussarbeiten studierender Frauen, die studienbegleitend Kinder erziehen, und die Landwirtschaftliche Fakultät der Universität Bonn stellt ein jährliches Budget von 5.000 Euro für die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit einer studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskraft während des Mutterschutzes/der Elternzeit zur Verfügung.

Maßnahmen für Studierende

Spezielle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden und zur Schaffung chancengleicher Studienbedingungen für Frauen und Männer gibt es in allen Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fakultäten oder Fachbereiche. Insbesondere in den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften sind Frauen in den meisten Studienfächern nach wie vor stark unterrepräsentiert. Aus diesem Grund werden verstärkt Initiativen ergriffen, die sich an Schülerinnen richten und diese durch praktische und experimentelle Einblicke in die Fachbereiche zur Aufnahme eines Studiums in den MINT-Fächern bewegen sollen. Zu nennen wären in diesem Zusammenhang die Beteiligung am Girl's Day, Schnupperstudien, SchülerInnenpraktika, Frauenprojektlabore oder spezielle Informationstage für Schülerinnen und Schüler. Die Fakultät für Mathematik und Informatik der Universität Münster organisiert bspw. jährlich eine Veranstaltung für Schülerinnen, auf der eine Absolventin von ihren Erfahrungen berichtet und den Schüle-

rinnen vermittelt, dass es sich lohnt, Mathematik zu studieren. Der Fachbereich Bauingenieurwesen der Hochschule Ostwestfalen-Lippe plant zudem ein Treffen für Schülerinnen, die sich für einen Studiengang an der Hochschule beworben haben, aber bisher noch nicht eingeschrieben sind, um sie zur tatsächlichen Aufnahme des ingenieurwissenschaftlichen Studiums zu motivieren. Ebenso werden, vorrangig in den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften, aber vereinzelt auch in den Wirtschaftswissenschaften, interdisziplinäre Studienprogramme im Bachelor entwickelt, um mehr Frauen anzusprechen.

In Fakultäten bzw. Fachbereichen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen (z. B. Gesundheitswissenschaften, Erziehungswissenschaften, Grundschullehramt), werden umgekehrt Projekte und Strategien entwickelt, um gezielt Männer anzusprechen. Der Fachbereich Gesundheitswissenschaften der Hochschule Niederrhein entwickelt z. B. das Studienprogramm „eHealth“, in dem der Studienschwerpunkt auf der medizinischen Informatik liegt, um mehr männliche Studierende zu gewinnen. Der Fachbereich 2 der Folkwang Universität der Künste bemüht sich um das Aufheben geschlechtsspezifischer Instrumentalrollen durch die Entwicklung und Durchführung von verschiedenen Projekten in Kindertagesstätten, Grund- und weiterführenden Schulen. Ebenso sollen gezielt männliche Studierende für das Grundschullehramt geworben werden.

Frauenspezifische Tutorien oder Mentoringprogramme sollen Studentinnen während des Studiums unterstützen und ihnen Hilfestellung bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn geben. Insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, aber auch in den Medizin- und Gesundheitswissenschaften sowie vereinzelt in den Sozial- und Geisteswissenschaften finden sich diese Unterstützungsangebote. Durch die gezielte Einstellung von Studentinnen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte versuchen zudem viele Fachbereiche/Fakultäten, Einblicke ins Wissenschaftssystem zu ermöglichen, die zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation nach dem Studium motivieren. An der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik der Universität Paderborn existiert bspw. ein Patinnenprogramm, in dem Promovendinnen/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Patenschaften für Studentinnen zur Begleitung, Unterstützung und frühzeitigen Heranführung an das wissenschaftliche Arbeiten übernehmen. Zur Vorbereitung auf das späte-

⁴⁷ <http://arch.rwth-aachen.de/go/id/bmrj/#aaaaaaaaabmvc> (Zugriff am 16.09.2013).

re Berufsfeld werden darüber hinaus vor allem in den technikwissenschaftlichen Fachbereichen Workshops und Bewerbungstrainings für Studentinnen angeboten. Der Fachbereich Architektur und Bauingenieurwesen der Fachhochschule Bielefeld organisiert Netzwerkveranstaltungen von Studentinnen und Ingenieurinnen aus der Praxis mit dem Ziel, Berufsbilder und Karrierewege von Frauen in den eher männlich geprägten Berufsfeldern aufzuzeigen. Eine ähnliche Veranstaltungsreihe an der Fakultät für Bauingenieurwesen der RWTH Aachen nennt sich „Frauen berichten aus ihrem Berufsalltag“. Aber auch die Fakultät für Geisteswissenschaften der Universität Duisburg-Essen initiiert regelmäßig eine Veranstaltungsreihe zur Berufsorientierung unter dem Titel „Frauen(networke)! – Geisteswissenschaftlerinnen im Beruf“ und der Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Dortmund bietet für Studierende das Beratungs- und Trainingsprogramm „Fit for Job“, das in gendergerechter Form angeboten wird.

Darüber hinaus werden Teilzeitstudiengänge und Online-Angebote entwickelt, die Studierenden mit Kindern eine flexiblere Zeiteinteilung und somit eine bessere Vereinbarkeit des Studiums mit den familiären Verpflichtungen ermöglichen. Viele Fachbereiche berücksichtigen zudem genderspezifische Gesichtspunkte in der Betreuung von Studierenden, d. h., sie bieten individuelle Beratungen zum Berufseinstieg, Beratung zur Studiengestaltung und flexible Sprechstundenzeiten an, oder sie stellen studentische Arbeitsplätze zur Verfügung, um die Studienbedingungen für Frauen und Männer zu verbessern.

Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren sind aus Sicht vieler Fakultäten und Fachbereiche Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung zentral. Durch Unterstützungs-, Informations- und Beratungsangebote zur wissenschaftlichen Karriere sollen Frauen für eine Professur motiviert und auf diese gezielt vorbereitet werden. Einige Fachbereiche weisen jedoch darauf hin, dass die strukturellen Bedingungen an den Hochschulen geändert werden müssen, damit Frauen nicht attraktivere Angebote in der Industrie oder Wirtschaft annehmen und aus dem Wissenschaftssystem aussteigen. So sieht die Fakultät für Georesourcen und Materialtechnik der RWTH Aachen z. B. die mangelnde Konkurrenzfähigkeit der Einkommenssituation der Doktorandinnen im Vergleich zu entsprechenden Wirtschaftsgelähtern und die Ausstat-

tung der Arbeitsplätze als problematisch an. Insbesondere in den MINT-Fächern werden aus diesem Grund Veranstaltungsreihen verstärkt mit Wissenschaftlerinnen durchgeführt. Durch die Einladung von Frauen als Referentinnen sollen Karrierevorbilder sichtbar gemacht und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule gesteigert werden. Die Fakultät für Erziehungswissenschaften der Universität Bielefeld organisiert zudem die Veranstaltungsreihe „Fakultät im Dialog“, auf der die spezifische Situation im Mittelbau im Fokus steht und die zunehmenden unsicheren, befristeten und prekären Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur diskutiert werden sollen. Die Landwirtschaftliche Fakultät der Universität Bonn bezuschusst Personalentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen, die sich verstärkt in der Lehre engagieren, um die Chance auf eine Dauerstelle zu erhöhen.

Die meisten Fachbereiche und zentralen Einrichtungen weisen zudem auf die hochschulweiten Fortbildungs- und Qualifizierungsprogramme der Hochschulen hin. Die Teilnahme des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an diesen Weiterbildungsangeboten wird von Seiten der Fakultäten begrüßt. In einigen Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen wird ferner die Relevanz des Erwerbs von Soft Skills für Wissenschaftlerinnen betont. So werden Führungskräfte-schulungen speziell für Frauen angeboten, Rhetorik- und Kommunikationsseminare entwickelt und weitere Veranstaltungen wie das Seminar zum Thema „How to become a professor“ (Fakultät für Maschinenwesen der RWTH Aachen) für Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt. Ebenso werden Frauen auf Mentoring- und Coachingprogramme der Hochschule zum Aufbau einer wissenschaftlichen Laufbahn hingewiesen. Insbesondere in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch in der Medizin und vereinzelt in den Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften werden eigene Mentoringprogramme für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelt. Das Mentoringprogramm „mQuadrat[at]RUB: Medizinmentoring für promovierte Wissenschaftlerinnen“ der Universität Bochum richtet sich an Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät und Ärztinnen der Universitätskliniken der RUB, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben und sich in der entscheidenden Qualifikationsphase, der Ausbildung zur Fachärztin befinden. Zudem gibt es an einigen Fachbereichen finanzielle Einzelförderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Es gibt Stipendien, die speziell von Frauen beantragt werden

können und auf die verschiedenen Qualifikationsstufen zugeschnitten sind. Ebenso können Forschungsarbeiten von Frauen im Rahmen der Dissertation oder Habilitation sowie die Veröffentlichungsgebühren von Artikeln in renommierten Fachzeitschriften auf Antrag gefördert werden. Darüber hinaus schreiben einige Fakultäten Preise für herausragende Promotionen oder Habilitationen von Frauen aus. Im Gleichstellungsplan der Deutschen Sporthochschule Köln ist ein Finanzpool als finanzielles Anreizsystem zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vermerkt und die Medizinische Fakultät der Universität Münster vergibt einen Bonus von 5.000 Euro für Kliniken und Institute, die eine Frau erfolgreich zur Habilitation führen.

Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Obwohl das nichtwissenschaftliche Personal an den Hochschulen einen sehr großen Teil der Beschäftigten ausmacht und sich in diesem Bereich erhebliche Geschlechtsunterschiede zeigen (insbesondere in den höheren Entgeltgruppen sind Frauen stark unterrepräsentiert, vgl. hierzu Teil A, Kap. 5.8), fallen die Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fakultäten/Fachbereiche, aber auch in jenen der zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung eher spärlich aus. In den Frauenförderplänen wird häufig lediglich auf den hochschulweiten Rahmenplan zur Gleichstellung von Frau und Mann verwiesen und die Unterstützung der Fakultäten/zentralen Einrichtungen zugesichert, die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung auf der Grundlage der Vorgaben aus dem Rahmenplan zu fördern. Die Handlungsfelder, in denen sich Ungleichheiten zwischen Geschlechtern zeigen und in denen es Handlungsbedarf gibt, werden auf der Basis der Bestandsaufnahme ausgewiesen, es werden aber selten Zielvorgaben formuliert, die den Missstand in diesen Bereichen verbessern sollen. Vielmehr werden die gesetzlichen Regelungen des LGG und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wiedergegeben, ohne auf die spezifischen Bedingungen der Fachbereiche oder zentralen Einrichtungen und deren Möglichkeiten zur Intervention einzugehen.

Aufgrund der Zunahme der Arbeitsanforderung im Verwaltungsbereich wird in vielen Frauenförderplänen immerhin darauf hingewiesen, dass zukünftig die tarifrechtliche Bewertung der Sekretariatsstel-

len überprüft werden soll oder Sekretariatsstellen als Sachbearbeiter-Innenstellen ausgeschrieben werden, um eine Höhergruppierung zu ermöglichen. Positiv hervorgehoben werden kann die Fakultät für Biologie der Universität Duisburg-Essen, die laut Frauenförderplan eine Frauenversammlung durchführt, um die Beschäftigtensituation der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zielgerichtet zu verbessern. Ebenso hält die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn im Frauenförderplan fest, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich aus dem Bereich der Sekretärinnen zusammensetzt und für diesen Bereich spezielle Fördermaßnahmen erarbeitet.

In einigen Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der zentralen Hochschulverwaltungen wird verstärkt auf die Förderung von Qualifizierungsförderungen und Weiterbildungen innerhalb und außerhalb der Hochschule hingewiesen. Insbesondere Führungskräfte sollen an Gender-Seminaren teilnehmen, um für Geschlechterdiskriminierungen sensibilisiert zu werden. Im Frauenförderplan der Zentralverwaltung der Universität Duisburg-Essen ist vermerkt, dass Leitfragen für Kooperations- und Fördergespräche entwickelt werden, mithilfe derer Leitungskräfte darin unterstützt werden, beabsichtigte Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu analysieren.

In den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der zentralen Einrichtungen, wie z. B. der IT-Einrichtungen der Hochschulen, ist darüber hinaus die Anwerbung von weiblichen Auszubildenden ein zentrales Thema. Durch Informationsveranstaltungen an Schulen oder die Teilnahme am Girls' Day sollen Mädchen als Auszubildende für die eher technisch ausgerichteten Lehrstellen gewonnen werden. Die Einrichtungen haben das Ziel, den Arbeitsplatz Hochschule attraktiv zu präsentieren, sodass Mädchen eine Ausbildung absolvieren und nach deren Abschluss an der Hochschule beschäftigt sein wollen und sich weiterqualifizieren.

Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre

Zu einem geschlechtergerechten Studiengang und einer geschlechtersensiblen Berufsqualifizierung gehören die Integration von Inhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die fachspezifischen Curricula sowie die Entwicklung von geeigneten Vermittlungsformen (vgl. hierzu auch Hilgemann/Kortendiek/Knauf 2012). Derartige Maßnahmen finden sich in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der

Fakultäten/Fachbereiche und zentralen Einrichtungen, wenn auch unterschiedlich ausgerichtet. In den natur-, ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen gibt es vor allem monoedukative Angebote für Frauen, um ihnen den Zugang zu den eher männlich dominierten Studiengängen zu erleichtern bzw. sie in ihrem Studienverlauf zu unterstützen. Dazu zählen bspw. spezielle Brücken- und Vorbereitungskurse, die von Frauen für Frauen in Kleingruppen angeboten werden, oder Frauentutorien. Zudem werden in vielen geistes- und sozialwissenschaftlichen sowie medizinischen Fakultäten, vereinzelt aber auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, Gender- und Diversity-Vorlesungsreihen oder Elemente der Frauen- und Geschlechterforschung als Teile von Wahlmodulen im Bachelor und Master angeboten. In einigen Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen werden alle Veranstaltungen, die sich mit der Gender-Thematik befassen, explizit aufgeführt, während in anderen Plänen lediglich allgemein darauf hingewiesen wird, dass die Geschlechterfrage ein Element von Forschung und Lehre ist. Darüber hinaus weisen einige Fakultäten darauf hin, dass die Lehrenden aufgefordert werden, an hochschuldidaktischen Fortbildungen zum Thema „Gender in der Lehre“ teilzunehmen, um für

geschlechtliche Diskriminierungen sensibilisiert zu werden und ihre Veranstaltungen geschlechtergerecht auszurichten. An der Fachhochschule Dortmund wird in mehreren Frauenförderplänen aufgeführt, dass Gender- und interkulturelle Kompetenzen bei Neuberufungen für ProfessorInnen als „Muss-Kriterium“ vorausgesetzt werden. Ebenso wird am Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften von den Lehrenden die Teilnahme an Gender-Trainings erwartet und im Fachbereich Architektur werden TutorInnen unter Einbezug gendersensibler Fragestellungen didaktisch geschult.

Einige Fakultäten geben zudem an, dass im Rahmen von Abschlussarbeiten Studierende dazu angeregt werden, frauen- bzw. genderrelevante Themen zu behandeln: An der Folkwang Universität der Künste sollen z. B. Abschlussarbeiten geschrieben werden, die die geschlechtsspezifische Instrumentenwahl in der Musik untersuchen. An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe fordert der Fachbereich Medienproduktion Studierende zur Erarbeitung eines Film für die Hochschule auf, der aufzeigen soll, wie Gender und Diversity praktisch an der Hochschule umgesetzt und gelebt werden könnten.

Resümee

Bei der Umsetzung bzw. Nichtumsetzung der Herstellung von Chancengleichheit für Frau und Mann an den Hochschulen nehmen die einzelnen Fakultäten/Fachbereiche und die zentralen Einrichtungen an den Hochschulen eine bedeutende Rolle ein. Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne sind dabei rechtliche Verpflichtungen und gleichzeitig wegweisende gleichstellungspolitische Instrumente, die Gleichstellungsziele für die einzelnen Fakultäten/Fachbereiche und die zentralen Einrichtungen der Hochschulen auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme über die aktuellen Beschäftigten- und Studierendenzahlen identifizieren und für die Dauer von drei Jahren konkrete Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Hochschulebenen festlegen.

Zunehmend werden Frauenförderpläne umbenannt in Gleichstellungspläne, um die spezifischen Bedingungen der Fachbereiche in den Blick zu nehmen, die Ungleichheiten entstehen lassen. Ziel ist es, gleiche Chancen für Frauen und für Männer

durch entsprechende Maßnahmen herzustellen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium geschlechtergerecht zu fördern.

An den nordrhein-westfälischen Hochschulen sind zum aktuellen Zeitpunkt nur etwa die Hälfte der aufzustellenden Frauenförderpläne an den Universitäten und Fachhochschulen gültig. In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen wurde festgelegt, dass bis Ende 2013 die Hochschulen gültige Frauenförderpläne vorlegen müssen, andernfalls werden ihnen die Zuschüsse zum laufenden Betrieb um 1/1.000 gekürzt.

Diesem Umstand zufolge befinden sich viele Frauenförderpläne derzeit im Fortschreibungsprozess. Insbesondere an den Kunst- und Musikhochschulen mangelt es an einer Aufstellung und regelmäßigen Fortschreibung der Frauenförderpläne, obwohl Rahmenpläne für die gesamte Hochschule sowie einzelne Frauenförderpläne für die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen, die mehr als 20 Beschäftigte umfassen, gesetzlich vorgeschrieben sind.

Die Fakultäten/Fachbereiche und zentralen Einrichtungen der Hochschulen richten ihr Augenmerk verstärkt auf die Gewinnung von Schülerinnen für Studienfächer, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, sowie auf die gezielte Ansprache von qualifizierten Studentinnen zur Fortführung der wissenschaftlichen Qualifikation nach Abschluss des Studiums. Im Fokus steht die frühzeitige Bindung von Frauen an die Hochschulstrukturen. Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt es in hohem Maße, wobei vor allem Promovendinnen gefördert werden. Die Maßnahmen nehmen mit jeder Qualifikationsstufe ab, für Habilitandinnen gibt es kaum noch Angebote, dabei ist es ebenso wichtig, diese Frauen gezielt auf Berufungsverfahren vorzubereiten und ihnen den letzten noch zu meistern Schritt auf dem Weg zur Professur zu erleichtern (vgl. hierzu auch Teil C). Darüber hinaus mangelt es an Unterstützungs- und Weiterentwicklungsangeboten für Frauen jenseits der Qualifikationsstellen. Besonders an den wenigen Maßnah-

men für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wird deutlich, dass dieser Zielgruppe bisher kaum Beachtung geschenkt wurde.

Durch das vorrangige Ziel – Erhöhung des Frauenanteils an Professuren – werden vielfältige Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für Studienfächer und für die Ermutigung der wissenschaftlichen Qualifikation angeboten. Dies führt häufig dazu, die anderweitig und kontinuierlich im Hochschulbetrieb arbeitenden Frauen aus dem Blick zu verlieren und damit auch die für sie notwendigen Unterstützungsmaßnahmen. Auffällig ist zudem, dass in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fakultäten/Fachbereiche und der zentralen Einrichtungen selten verantwortliche Personen oder konkrete Realisierungszeiträume für die Maßnahmen genannt werden. Die Novellierung des LGG bietet die Möglichkeit, diese aktuell bestehende fehlende Verbindlichkeit von Frauenförderplänen gesetzlich zu regeln.

3 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULEN: ANGEBOTE ZUR KINDERBETREUUNG UND BERATUNG

Trotz einer zunehmenden Auflösung tradierter Rollenzuschreibungen bestehen nach wie vor erhebliche Geschlechtsunterschiede, wenn Frauen und Männer zu Müttern oder Vätern werden, sodass ein großer Bereich der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen die Konzeptionierung und Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen darstellt. Wenn auch das langfristige Ziel im Sinne einer wirklichen Gleichberechtigung sein muss, strukturelle Veränderungen dahingehend herbeizuführen, dass die Verantwortlichkeit für familiäre Aufgaben zwischen Frauen und Männern gleichermaßen aufgeteilt ist, so darf die Tatsache nicht ignoriert werden, dass die Lebenswirklichkeit vieler Mütter noch immer stärker von familiären Verpflichtungen und dem damit verbundenen Vereinbarkeitsproblem zwischen Karriere und Familie geprägt ist als die von Vätern.

Daher müssen gegenwärtige Maßnahmen zur Förderung von Frauen (noch immer) auch deren häufig stärkere Einbindung in familiäre Aufgabenbereiche parallel zu Studium oder Arbeit berücksichtigen – mit der notwendigen Sensibilität dahingehend, eine Festbeschreibung traditioneller Rollenbilder und -verhältnisse zu vermeiden. Somit bedeutet die Schaffung von

familienfreundlichen Bedingungen in der Hochschule, insbesondere im Betreuungsbereich, derzeit auch weiterhin insbesondere für Frauen eine Erleichterung für Studium und Karriere.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium sowie in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der einzelnen Fachbereiche/Fakultäten und zentralen Einrichtungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen werden Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen genannt, um familiengerechte Arbeits-, Lehr- und Forschungsbedingungen für die Hochschulbeschäftigten sowie familienfreundliche Studienbedingungen für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu schaffen.

Zudem lassen sich immer mehr Hochschulen durch Auditierungsverfahren als familiengerechte Hochschule zertifizieren⁴⁸, wodurch sie in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess eine familienfreundliche

⁴⁸ Die berufundfamilie gGmbH zertifiziert Hochschulen, die nach erfolgreicher Durchführung des audits familiengerechte Hochschule ein Familienbewusstsein nachhaltig in der Hochschule verankert haben.

Tab. B 3.1: Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen/Kinderpflegestellen nach Altersgruppen

	Alle Hochschulangehörigen				Hochschulbeschäftigte			
	2003		2013		2003		2013	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
0–3 Jahre	132	13,2 %	177	12,6 %	(-)	(-)	63	8,1 %
0–6 Jahre	438	43,9 %	1.047	74,8 %	105	27,3 %	383	49,0 %
3–6 Jahre	267	26,8 %	176	12,6 %	190	49,4 %	50	6,4 %
0–14 Jahre	160	16,0 %	(-)	(-)	90	23,4 %	285	36,5 %
Alle Altersgruppen	997	100,0 %	1.400	100,0 %	385	100,0 %	781	100,0 %

Hochschulkultur etablieren und diese auch nachhaltig fördern wollen. Denn Studien haben gezeigt: „Je besser die Rahmenbedingungen, desto eher kehren insbesondere junge Mütter nach der Geburt eines Kindes an ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zurück (Familienreport 2009). Sehen sie sich hingegen aufgrund ungünstiger Bedingungen und mangelnder Unterstützung damit konfrontiert, zwischen Familienleben und Karrierewünschen entscheiden zu müssen, sind Kinderlosigkeit oder nicht wahrgenommene Bildungs- und Karrierechancen häufig die Folge“ (Bihler/Langer/Müller 2010: 10).

Kinderlosigkeit ist bei Wissenschaftlern und vor allem bei Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau aufgrund von befristeten Beschäftigungsverhältnissen, unsicheren Zukunftsperspektiven und der Angst vor der Benachteiligung in der Förderung aufgrund einer Elternschaft besonders hoch (vgl. Metz-Göckel et al. 2009, BMBF 2010). Von den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind mittlerweile 21 Hochschulen mit dem audit familiengerechte hochschule (re-)zertifiziert⁴⁹. Sie verpflichten sich damit, innerhalb

⁴⁹ Elf Universitäten und zehn Fachhochschulen haben das audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH erfolgreich durchlaufen (Stand 29.05.2013, www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22).

eines vorgegebenen Zeitraums auf allen Ebenen der Hochschule die Strukturen familiengerechter auszugestalten und dafür erforderliche Maßnahmen umzusetzen. Demzufolge ist Familienfreundlichkeit verstärkt in das Blickfeld der nordrhein-westfälischen Hochschulen gerückt, die damit versuchen, institutionelle Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft herzustellen.

Um die tatsächlichen Anstrengungen der Hochschulen und die Initiativen zur Entwicklung einer familienfreundlichen Hochschullandschaft in NRW aufzuzeigen, werden im Folgenden die Kinderbetreuungs- und Familien-Service-Angebote an den nordrhein-westfälischen Hochschulen mit ihren wesentlichen Strukturelementen aufgeführt. Als Grundlage für diese Analyse dient die Datenbank „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die auf einer Studie im Jahre 2004 basiert (Becker/Riemann/Kortendiek 2004) und seitdem kontinuierlich ergänzt und aktualisiert wird.

engerechte hochschule der berufundfamilie gGmbH erfolgreich durchlaufen (Stand 29.05.2013, www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22).

3.1 ANGEBOTE ZUR KINDERBETREUUNG UND ZUR UNTERSTÜTZUNG VON FAMILIE UND BERUF/STUDIUM

Neben den allgemeinen Vereinbarkeitsmaßnahmen der Hochschulen – wie bspw. flexiblere Arbeitszeiteinteilung, Teilzeit- oder Home-Office-Möglichkeiten sowie Wiedereinstiegsunterstützungen nach der Elternzeit – lassen sich die Angebote zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen in zwei Bereiche einteilen:

- Angebote zur Kinderbetreuung (Kindergärten/Kitas, Kurzzeitbetreuung, Ferienbetreuung und Eltern-Kind-Räume)
- Angebote zur Beratung und Unterstützung (Eltern-Service- bzw. Familien-Beratung-Büros)

Die Datenbank zur Kinderbetreuung an nordrhein-westfälischen Hochschulen, die Daten zu beiden Berei-

	Studierende				Insgesamt				
	2003		2013		2003		2013		Steigerungsrate
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
	102	19,4 %	112	13,8 %	234	12,3 %	352	11,8 %	50,4 %
	355	67,4 %	557	68,7 %	898	47,0 %	1.987	66,4 %	121,3 %
	70	13,3 %	50	6,2 %	527	27,6 %	276	9,2 %	-47,6 %
	(-)	(-)	92	11,3 %	250	13,1 %	377	12,6 %	50,8 %
	527	100,0 %	811	100,0 %	1.909	100,0 %	2.992	100,0 %	56,7 %

Quelle: 2010: Eigene Berechnungen, Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand: Oktober 2013); 2003: Becker/Riemann/Kortendiek 2004, Tabelle 2, S. 24; die angegebenen Plätze und Altersgruppen beziehen sich auf die Angaben der Betreuungseinrichtungen; jeder Platz wurde ausschließlich einer Alterskategorie zugeordnet.

chen sammelt, enthält aktuell insgesamt 136 Angebote (Stand: September 2013). Davon sind 113 Angebote zur Kinderbetreuung und 23 Beratungs- und Service-Angebote. Im Gender-Report 2010 wurden insgesamt 101 Angebote gelistet. Die dort festgestellte positive Entwicklung dauert also an.

3.1.1 Angebote zur Kinderbetreuung

Bei den Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen gibt es unterschiedliche Modelle: Zum einen handelt es sich um Einrichtungen, die ausschließlich Kinder einer Hochschule aufnehmen, und zum anderen um Einrichtungen, die hochschulübergreifend Kinder von Hochschulangehörigen mehrerer Hochschulen betreuen. So nimmt bspw. die Kinderkrippe „Piccolino“ in Aachen Kinder der RWTH Aachen, der FH Aachen und der Katholischen Hochschule Aachen auf. Unter Berücksichtigung dieser zwei Modelle stellt sich die Frage, wie viele Hochschulen insgesamt eine Kinderbetreuung für ihre Hochschulmitglieder anbieten. Das Ergebnis: Insgesamt 32 Hochschulen bieten eine Betreuungsmöglichkeit an (unabhängig von der Angebotsform). Dies bedeutet, dass es inzwischen an fast jeder Hochschule Betreuungsangebote gibt (in unterschiedlichen Formen). Einzig die Kunsthochschulen in NRW können noch keine eigenen Angebote zur Kinderbetreuung vorweisen, die Hochschule für Musik Detmold ist die einzige Kunst- und Musikhochschule, die mit einem Kinderbetreuungsangebot in der Datenbank vertreten ist.

- **Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflege:** An den nordrhein-westfälischen Hochschulen gibt es mittlerweile 68 hochschuleigene oder hochschulnahe Kindertagesstätten oder Kinderta-

gespflegestellen⁵⁰ (wobei einige Einrichtungen für mehrere Hochschulen Plätze zur Verfügung stellen). Mehr als die Hälfte dieser Einrichtungen bietet Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden und von Beschäftigten der Hochschulen an (39 Kitas), 20 Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflegestellen nehmen ausschließlich Kinder von Studierenden auf und neun Einrichtungen richten sich an Kinder von Hochschulbeschäftigten oder Bediensteten der Universitätskliniken. In der Regel wird eine 45-Stunden-Betreuung pro Woche angeboten, die eine Über-Mittag-Betreuung inklusive Verpflegung beinhaltet. Einige wenige Einrichtungen können lediglich einen Betreuungsumfang von 20 bis maximal 40 Stunden pro Woche gewährleisten, dies sind in der Regel aus Elterninitiativen entstandene Betreuungseinrichtungen.

- **Kurzzeitbetreuung:** Darüber hinaus gibt es an neun Hochschulen und einer Universitätsklinik in NRW Kinderkurzzeitbetreuungsangebote, die als flexibles Betreuungssystem konzipiert sind und studierenden oder hochschulangehörigen/bediensteten Eltern die Möglichkeit bieten, ihre Kinder stundenweise betreuen zu lassen. Diese Angebote sind auf zwei bis drei Stunden Betreuung pro Kind pro Tag begrenzt, decken aber in der Regel Zeiten ab, in denen Kindergärten oder Kinderta-

⁵⁰ Kindertagespflege gewinnt durch den am 01.08.2013 in Kraft getretenen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr an Bedeutung. In der Kindertagespflege können bis zu fünf Kinder gleichzeitig betreut werden (bis zu maximal neun Kinder, wenn sich Tagespflegepersonen zu einer sogenannten Großtagespflege zusammenschließen) (vgl. KiBiz, § 4). Besonders für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren ist die Kindertagespflege mit einer familienähnlichen Struktur, einer festen Bezugsperson und einer zeitlichen Flexibilität eine geeignete Betreuungsform. Die Kindertagespflege kann im Haushalt der Tagespflegeperson oder der Eltern des zu betreuenden Kindes oder in geeigneten anderen Räumlichkeiten, wie z. B. Kinderräumen an Hochschulen oder in Familien-Service-Büros, erfolgen. Für nähere Informationen siehe www.mfkjks.nrw.de/kinder-und-jugend/kinder-in-nrw/ki-tagespflege.html (Zugriff am 18.09.2013).

- gestätten nicht mehr geöffnet haben. Wenn also bspw. Studierende Sprechstunden wahrnehmen müssen oder Dienstbesprechungen am späten Nachmittag stattfinden, können flexible Betreuungsstunden organisiert werden (Randöffnungszeiten).
- **Ferienbetreuung:** Ebenso bieten 13 Hochschulen und eine Universitätsklinik in den Schulferien für schulpflichtige Kinder von fünf bis 13 Jahren Ferienprogramme an, die sich (bis auf zwei Ausnahmen) sowohl an Kinder von Studierenden als auch an Kinder von Hochschulbeschäftigten richten. Dabei werden Aktivitäten mit den Kindern an den Hochschulen (z. T. auch in Kooperation mit Fachbereichen/Fakultäten oder dem Hochschulsport) selber durchgeführt und Ausflüge in die Region unternommen. Die Betreuung umfasst dabei immer auch die Verpflegung der Kinder.
 - **Eltern-Kind-Räume:** Zusätzlich gibt es an 14 Hochschulstandorten in NRW Eltern-Kind-Räume, in die Eltern sich zurückziehen und in ruhiger Atmosphäre ihre Kinder wickeln oder füttern können. Vereinzelt gibt es auch Lern- und Arbeitszimmer für studierende Eltern.
 - **Trägerstruktur:** Die Kindergärten/Kitas und die flexiblen Kurzzeitbetreuungen werden in der Regel von Studentenwerken oder Elterninitiativen getragen. Betreuungseinrichtungen, die von den Hochschulen selber betrieben werden, gibt es hingegen nur an den Universitätskliniken (eine Ausnahme ist die Universität Bielefeld, die als einzige Hochschule auch eine eigene Betriebskindertagesstätte für die Kinder ihrer Hochschulbeschäftigten hat). Die Hochschulen – in diesem Fall insbesondere die Gleichstellungsbüros – konzipieren, organisieren und finanzieren die Ferienbetreuungsangebote sowie die Eltern-Kind-Räume.

Anzahl der Plätze und betreute Altersgruppen in Kindergärten/Kitas

Die Betreuungsplätze in den hochschulnahen und hochschuleigenen Kindertagesstätten und Kindertagespflegestellen stehen für Kinder von Hochschulbeschäftigten, von Studierenden oder für alle Hochschulangehörigen und für unterschiedliche Altersgruppen zur Verfügung. Tabelle B 3.1 gibt einen Überblick über die vorhandenen Betreuungsplätze differenziert nach den verschiedenen Altersgruppen. Darüber hinaus wird das Platzangebot mit dem Jahr 2003 verglichen, um Entwicklungen in der letzten Dekade aufzuzeigen.

Insgesamt ist die Zahl der Betreuungsplätze an den Hochschulen in den letzten zehn Jahren um gut 1.000 Plätze gestiegen, was einer Steigerungsrate von über 56 Prozent entspricht. Dies ist durchaus eine positive Entwicklung, die zeigt, dass Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft ein Thema der Hochschulen geworden ist und Hochschulleitungen die Notwendigkeit des Ausbaus der arbeitsplatz- bzw. studiennahen Betreuungsplätze als eine Maßnahme zur Veränderung der Hochschulkultur hin zu einer familienfreundlichen Arbeits- und Lernkultur erkannt haben. Dennoch deckt die Ausstattung der bestehenden Angebote noch lange nicht den Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten, sodass insbesondere für die Hochschulbeschäftigten weitere Anstrengungen nötig sind.

Im Jahr 2013 stehen an den Hochschulen in NRW knapp 3.000 Betreuungsplätze für Kinder in hochschuleigenen oder hochschulnahen Kindertagesstätten/Kindertagespflegestellen zur Verfügung. Zwei Drittel dieser Plätze werden für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren angeboten, reine U3-Betreuungsplätze oder Hortplätze für Schulkinder sind mit jeweils um 12 % eher wenig vorhanden. 1.400 Plätze stehen allgemein allen Hochschulangehörigen zur Verfügung, 781 Plätze sind nur für Kinder von Hochschulbeschäftigten und 811 Plätze gibt es für Kinder von Studierenden.

Für Kinder unter drei Jahren besteht in der Regel der größte Mangel an Betreuungsangeboten. Durch den am 01.08.2013 in Kraft getretenen Rechtsanspruch auf einen U3-Betreuungsplatz wurden diese Plätze deshalb in den städtischen Kindertagesstätten ausgebaut. In den Hochschulen hat sich ebenfalls die Anzahl der Plätze für Kinder unter drei Jahren im Vergleich zu 2003 um gut 50 % erhöht. Die „klassischen“ Kindergartenplätze für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren sind stark zurückgegangen, dafür bieten die Kinderbetreuungseinrichtungen nun zum größten Teil Plätze für die gesamte Altersspanne bis zum Schuleintritt (von null bis sechs Jahren) an (Steigerung von 121 % in den letzten zehn Jahren). Bei den Plätzen für diese Altersgruppe muss jedoch beachtet werden, dass die Einrichtungen in der Regel Vorgaben zur Altersstruktur der Gruppen haben, die in der Datenbank nicht weiter aufgeführt werden. Dies bedeutet, dass in den meisten Einrichtungen Plätze für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren vorhanden sind, jedoch nicht alle Plätze mit sehr kleinen Kindern (unter drei Jahren) belegt werden können (bzw. dürfen). Angebo-

te für die Betreuung von Schulkindern gibt es an den Hochschulen nur wenige, dies kann auf das zunehmende Angebot an offenen Ganztagschulen in den Kommunen zurückgeführt werden.

3.1.2 Angebote zur Beratung und Unterstützung

Neben den Kinderbetreuungsangeboten gibt es zunehmend Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Insgesamt sind 23 sogenannte Eltern-Service- oder Familien-Service-Büros an den Hochschulen in NRW vorhanden, in denen pädagogische MitarbeiterInnen bei Fragen zur Organisation des Studien- oder Berufsalltags mit Kind oder bei der Suche nach einer geeigneten Betreuungsmöglichkeit zur Seite stehen. In der Regel sind diese Beratungs-, Informations- und Vermittlungsstellen im Gleichstellungsbüro der Hochschulen angesiedelt, z. T. übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte diese Arbeit.

Der Service ist ein kostenloses Angebot für Studierende und Hochschulbeschäftigte, die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium suchen. In vertraulichen Gesprächen werden individuelle Betreuungslösungen gesucht, z. B. durch die Vermittlung von Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten, Tagesmüttern/Tagesvätern, Babysittern oder Kurzzeit- bzw. Notfallbetreuungen. Ebenso werden Beratungen und Informationen für beschäftigte El-

tern zu Fragen des Mutterschutzes, Elternzeiten und Elterngeld sowie für studierende Eltern zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten, Elterngeld, BAföG und studienrelevanten Regelungen angeboten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf beinhaltet darüber hinaus die Pflege von Angehörigen. Die Hochschulen sind sich des gestiegenen Bedarfs in diesem Bereich bewusst und bieten in den Eltern-Service- bzw. Familienbüros zusätzlich Beratungen und Informationen für die Bewältigung des Alltags mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern an. Es werden Fragen zu den rechtlichen Grundlagen, Finanzierungshilfen und Unterstützungsangebote der Hochschulen geklärt sowie Ansprechpersonen und Kontaktstellen in der Region vermittelt. Einige Hochschulen haben damit begonnen, ein Netzwerk pflegender Beschäftigter und Studierender aufzubauen sowie Informations- und Austauschveranstaltungen zu organisieren.

Die Eltern-Service-Büros in NRW haben sich zudem zu einem Arbeitskreis Hochschulnetzwerk Familie NRW (HNF) zusammengeschlossen, der sich zweimal jährlich an unterschiedlichen Hochschulen trifft, um Erfahrungen auszutauschen, Zukunftsperspektiven in den Blick zu nehmen (bspw. die Erweiterung des Familienbegriffs, die Rolle der Väter in der Familienarbeit und die zunehmende Relevanz der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf) und die familienunterstützenden Angebote an den Hochschulen weiterzuentwickeln.

Resümee

Die Hochschulen in NRW unternehmen einige Anstrengungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu verbessern. Im Vordergrund stehen dabei vor allem Beratungsangebote für Kinder in Form von hochschulnahen und hochschuleigenen Kindertageseinrichtungen, flexiblen Kurzzeitbetreuungsmöglichkeiten, Ferienprogrammen und speziellen Eltern-Kind-Räumen sowie Beratungs- und Informationsangebote für (werdende) Eltern und Personen mit

Pflegeverantwortung. Insgesamt zeigt sich an den Hochschulen in diesen Bereichen eine positive Entwicklung. An mindestens 32 Hochschulen in NRW gibt es ein oder mehrere dieser Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In den letzten zehn Jahren wurden zudem die Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Kindertagesstätten und in der Kindertagespflege ausgebaut und insbesondere mehr Plätze für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren geschaffen, wodurch vielen Eltern eine arbeitsplatznahe Betreuung ihrer Kinder ermöglicht wird.

4 GLEICHSTELLUNG AN DEN HOCHSCHULEN: STEUERUNGSMODELLE, INSTITUTIONALISIERUNG, ARBEITSFELDER

Alle Hochschulen haben einen Gleichstellungsauftrag (vgl. HG § 3 Abs. 4) und sind dazu verpflichtet, Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen (vgl. LGG § 15). Ebenso werden an allen Hochschulen Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne sowie Zielvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW aufgestellt, die das Konzept für die Gleichstellungsarbeit festschreiben und konkrete Maßnahmen sowie festgesetzte Ziele

zur Erhöhung des Frauenanteils enthalten. Sie fungieren als Grundlage zur Ausgestaltung bestimmter Förderprogramme, Beratungen, Stipendien etc. Die Pläne und Zielvereinbarungen werden von den Selbstverwaltungsgremien der Hochschulen erarbeitet und verabschiedet, die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht und die Pflicht, an diesen Plänen mitzuwirken. Ihre Aufgabe ist es, die vereinbarten Maßnahmen umzusetzen bzw. deren Umsetzung zu überwachen.

4.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE IM HOCHSCHULGEFÜGE – NEUE UND ALTE HERAUSFORDERUNGEN

Gleichstellungsbeauftragte haben die Aufgabe, die Hochschulen bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben, zu unterstützen (vgl. HG § 24, LGG § 17). Dies ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Als Rechtsgrundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten dienen ihr zum einen die landesweiten gesetzlichen Regelungen, die im Hochschulgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz festgeschrieben sind, sowie zum anderen die hochschulinternen Vorschriften, die die Grundordnung, die Verfassung oder die Satzung der einzelnen Hochschule regeln. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Universität beteiligt, die die Belange von Frauen berühren, und „wirkt auf Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe“ (HG § 24 Abs. 1).

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Konzentrierte sich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den ersten Jahren nach Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahre 1999 noch vorwiegend auf die Beteiligung an Hochschulgremien (insbesondere die Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren) und die Mitwirkung an der Erstellung der Frauenförderpläne, so wurden ihre Tätigkeitsbereiche in den letzten Jahren durch die Hochschulreformen und die neuen Strukturen im Hochschulbereich (Stichwort: Autonomie und Wettbewerb) erheblich erweitert. Gleichstellung ist zu einem „Wettbewerbs-

faktor für Hochschulleitungen geworden“, wodurch Gleichstellungsbeauftragte „noch nie so sehr wie jetzt in die Hochschulsteuerung und Hochschulentwicklung eingebunden waren“ (Pilgrim 2013: 53). Im Überblick nehmen Gleichstellungsbeauftragte in NRW aktuell vorrangig folgende Aufgaben wahr (vgl. hierzu auch Blome et al. 2005: 149; Wapler 2013; Pilgrim 2013: 53):

- Entwicklung von Maßnahmen, Projekten und Konzepten zur Umsetzung des Gender Mainstreamings
- Beratung der Hochschulleitung und der Fakultäten (bzgl. Frauenförderung, Gleichstellungspolitik, Frauen- und Geschlechterstudien)
- Mitwirkung in Hochschulgremien, Beteiligung an der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule
- Mitwirkung bei Personalentscheidungen in allen Bereichen
- Mitwirkung bei der Erstellung, Fortschreibung und Umsetzung von Gleichstellungsrichtlinien (Frauenförderpläne, Gleichstellungspläne, Zielvereinbarungen)
- Strategisches Gender-Controlling und Gender-Monitoring
- Beratung, Unterstützung und Förderung der weiblichen Studierenden und Beschäftigten; Hilfestellung bei (sexueller) Diskriminierung
- Beratung und Initiierung von Qualifizierungsprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Konzeptionierung und z. T. Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen für Familie und Wissenschaft/Studium

- Projektmanagement von Gleichstellungsprojekten
- Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zur Gender-Sensibilisierung
- Pflege von Kontakten und Vernetzung der Gleichstellungsarbeit nach innen und außen
- Öffentlichkeitsarbeit

Gleichstellungsbeauftragte nehmen demnach eine zentrale Funktion in der Hochschule ein. Ihre Aufgabe ist es, Geschlechterpolitik an den Hochschulen voranzutreiben, um gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken. Denn „wichtige Impulse“ für ein gesellschaftliches Umdenken zu mehr Geschlechtergerechtigkeit „können von betrieblichen Strukturen ausgehen. Diese zu schaffen und den veränderten Bedarfen und Bedürfnissen von Männern und Frauen in der modernen Arbeitsgesellschaft anzupassen ist [...] wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten“ (Martini 2013: 297).

Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten

Durch die Selbstverwaltung der Hochschulen sind die Handlungsspielräume der Gleichstellungsarbeit an den einzelnen Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen sehr unterschiedlich. Es gibt sowohl Gleichstellungsbeauftragte, die ihre Tätigkeit hauptamtlich ausüben, als auch nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte, die neben den gleichstellungs- bzw. frauenförderspezifischen Aufgaben weitere Aufgaben/Funktionsbereiche in der Organisation erfüllen. Doch „das Engagement für geschlechtergerechte Hochschulen braucht nicht nur Ideen und Ausdauer, sondern auch Ressourcen und eine verlässliche Finanzierung“ (Kortendiek 2013: 2). In der Analyse der Gleichstellungspraxis im letzten Gender-Report 2010 wurde festgehalten, dass es zwischen den Universitäten, Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen, aber auch innerhalb der einzelnen Hochschultypen große Unterschiede in der Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Finanzausstattung für Gleichstellungsarbeit gibt (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 127). Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW initiierte als eine Konsequenz aus dem Gender-Report 2010 und dem ersten Gender-Kongress 2011⁵¹ das Landesprogramm „Ge-

schlechtergerechte Hochschulen“ (vgl. MIWF 2012), durch das u. a. ein Sockelbetrag von drei Millionen Euro pro Jahr zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen eingeführt wurde. Dadurch erhalten alle Hochschulen einen Förderbetrag für Gleichstellungsarbeit in Abhängigkeit von der Hochschulgröße (gemessen an der Studierendenzahl) zwischen 10.000 Euro und 180.000 Euro pro Jahr. Dieser Betrag soll vorrangig für Vereinbarkeitsmaßnahmen, strukturelle Maßnahmen, Maßnahmen in Fächergruppen mit besonders deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen und zur Frauenförderung im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung eingesetzt werden. Insbesondere für kleinere Hochschulen und für die Kunst- und Musikhochschulen, an denen bisher aufgrund fehlender Ressourcen (Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten und Finanzausstattung) nur sehr wenige Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen initiiert werden konnten, ist der Sockelbetrag aus dem Landesprogramm zentral, um gleichstellungspolitisch handeln und die Gleichstellungsarbeit systematisch und professionell aufstellen zu können. So hat bspw. die Folkwang Universität der Künste entschieden (Rektoratsbeschluss vom 04.12.2012), dass zukünftig 0,1 % des gesamten Hochschul Etats für die Gleichstellungsarbeit bereitgestellt wird (vgl. Website des Gleichstellungsbüros der Folkwang Universität der Künste). Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte nun auch Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity Management, wodurch sie institutionell strategischer verankert ist und hochschulpolitisch mehr Handlungsspielraum hat bzw. ihre Entscheidungen/Vorschläge innerhalb der Hochschule mehr Akzeptanz und Relevanz bekommen. Dagegen haben die Universitäten und großen Hochschulen derzeit deutlich weniger Mittel für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung und stehen damit vor der Herausforderung, die Qualitätsstandards, die schon erreicht wurden und die im Rahmen von DFG oder BMBF-Programmen erforderlich sind, zu halten.

Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen

Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW ist durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten gekennzeichnet, die von den Gleichstellungsbüros initiiert und durchgeführt oder teilweise begleitet werden. Eine systematische Übersicht über alle gleichstellungspolitischen Projekte an nordrhein-westfälischen

⁵¹ Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW veranstaltete im Jahre 2011 zum ersten Mal einen Gender-Kongress, auf dem die wesentlichen Ergebnisse des Gender-Reports 2010 diskutiert und konkrete Handlungsempfehlungen erarbeitet wurden, die in das Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ eingeflossen sind. Die Kongressdokumentation ist unter folgendem Link downloadbar: www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/weitere-publikationen.

Hochschulen bietet die Datenbank „Gleichstellungsprojekte“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, die als Online-Studie auf der Basis des letzten Gender-Reports 2010 entwickelt und seitdem kontinuierlich ergänzt und aktualisiert wird⁵² (vgl. hierzu auch Berkels 2011). Derzeit gibt es 667 hochschulweite und fakultäts- bzw. fachbereichsspezifische gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte an den Hochschulen in NRW (Stand: August 2013), die entweder ausschließlich der Frauenförderung in Hochschule und Wissenschaft dienen, sich ausschließlich an Jungen und Männer in Bereichen richten, in denen diese unterrepräsentiert sind, oder für beide Geschlechter konzipiert sind und sich inhaltlich mit der Geschlechterproblematik befassen. Der Großteil (72,1 %) der Gleichstellungsprojekte ist an den Universitäten angesiedelt, 23,6 % sind an den Fachhochschulen verortet und nur 1,4 % an den Kunst- und Musikhochschulen.⁵³

Der Schwerpunkt der Gleichstellungsprojekte an Universitäten ist die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Neben Fortbildungsangeboten und frauenspezifischen Stipendienprogrammen in der Qualifikationsphase werden vor allem Mentoring- und Coaching-Programme für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen angeboten, um sie in der Qualifikationsphase zu unterstützen, Karrierestrategien zu entwickeln und Schlüsselkompetenzen für Forschung und Wissenschaft zu erweitern. Mentoringprogramme wurden in den letzten Jahren als ein wesentliches Instrument zur Frauenförderung etabliert, um durch die Weitergabe von organisationalem und erfahrungsbasiertem Wissen Frauen bei der Eingliederung in die Hochschul- und Wissenschaftskultur aktiv zu unterstützen. Diese frauenspezifischen Mentoringprogramme werden mehr und mehr in hochschulweite, alle Zielgruppen ansprechende Mentoringprogramme umgewandelt. An den Fachhochschulen liegt der Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Projekte und Maßnahmen auf der Zielsetzung, Frauen für die männlich-dominierten Studienfächer und Berufe im MINT-Bereich zu gewinnen. So gibt es bspw. spezielle technische Schnupperstudien für Schülerinnen oder Informationstage wie den Girls' Day, an dem sich fast alle Fachhochschulen in NRW beteiligen. Die

bisher gering realisierten Gleichstellungsprojekte an den Kunst- und Musikhochschulen sind vorwiegend Familien-Service-Angebote oder spezielle Förderpreise für Absolventinnen der Hochschulen.

Babette Berkels fasst für die Analyse der Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen und die Entwicklung der Datenbank zusammen, „dass Gleichstellungsprozesse an vielen Hochschulen, vor allem an Universitäten, gut etabliert sind. Es werden innovative Projekte entwickelt, ‚neue‘ Zielgruppen wie Väter, pflegende Angehörige oder Dual Career Couples in den Blick genommen und bewährte Strategien wie Mentoringprogramme ausdifferenziert und weiterentwickelt [...]. Dennoch zeigen sich auch gravierende gleichstellungspolitische Lücken: Vor allem private Hochschulen und Verwaltungshochschulen, aber auch kirchliche sowie Kunst- und Musikhochschulen schenken Gleichstellungsprozessen kaum bis keine Beachtung“ (Berkels 2011: 64). Ebenso wird der Fokus vor allem auf die Konzeptionierung von Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich gelegt. Der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen, der Arbeitszeitgestaltung und der Aufwertung der Tätigkeiten der Frauen aus der Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik, Verwaltung und Administration (MTV) wird bisher kaum Aufmerksamkeit gewidmet bzw. es verbleiben wenig Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten, sich dieser Aufgabe adäquat annehmen zu können. Unterstützung kann hierbei der Sockelbetrag für Gleichstellung aus dem Landesprogramm "Geschlechtergerechte Hochschulen" bieten. Denn dieser ist insbesondere zweckgebunden für die Bereiche Vereinbarkeit, strukturelle Maßnahmen, Maßnahmen in Fächergruppen mit besonders deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen sowie Frauenförderung im MTV-Bereich, die inhaltliche Ausgestaltung liegt jedoch bei den Hochschulen (vgl. MIWF 2012).

⁵² Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“ ist zu finden unter: www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de.

⁵³ Die anderen knapp 3 % beziehen sich auf Gleichstellungsprojekte an den Verwaltungshochschulen, kirchlichen und privaten Hochschulen in NRW. Im Gender-Report 2013 werden nur die Hochschulen in Trägerschaft des Landes betrachtet.

4.2 NEUE STEUERUNGSMODELLE ZUR GLEICHSTELLUNG

Vor dem Hintergrund der Hochschulreformen in den letzten Jahren und den dadurch veränderten Strukturen im Hochschulbereich wandeln sich auch die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder. Im sogenannten „New Public Management“ wird der Fokus verstärkt auf Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement gerichtet (vgl. Merkator/Schneijderberg 2011; Krücken et al. 2010). Durch die verstärkte Integration von Gleichstellungszielen in die implementierten Hochschulsteuerungselemente (wie z. B. interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten, Evaluationen, Controlling, Qualitätsmanagement etc.) und Wettbewerbe (z. B. Exzellenzinitiative), Audits, Zertifikate und Rankings, an denen die Hochschulen sich beteiligen, wird Gleichstellungsarbeit durch neue Zuständigkeiten und personelle Strukturen professionalisiert. Neben neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer MitarbeiterInnen werden parallel neue Institutionen der Gleichstellung vonseiten der Hochschulleitung eingerichtet, die das für die neuen Steuerungsprozesse benötigte Gleichstellungswissen erarbeiten, zusammenstellen und in die Prozesse integrieren sollen. Andrea Löther, Lina Vollmer und Juliane Mosel konnten im Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) feststellen, „dass die Gleichstellungsbeauftragten und MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros den Kern der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen leisten, jedoch rund 30 % der Positionen außerhalb des Gleichstellungsbüros angesiedelt sind“ (Löther/Vollmer/Mosel 2012: 2).

Auch an den nordrhein-westfälischen Hochschulen lässt sich diese Entwicklung beobachten. So arbeiten an folgenden Universitäten Stabsstellen, Prorektorate oder Funktionsstellen in der zentralen Verwaltung in Ergänzung zu den Gleichstellungsbüros:

- **RWTH Aachen – Stabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)“:** An der RWTH Aachen wurde im Rahmen der Exzellenzinitiative die Stabsstelle des Rektorats „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)“ eingerichtet, die als Bindeglied fungieren, praktische Erfahrungen aus der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit wissenschaftlichen Impulsen der hochschulweiten Professuren
- **TU Dortmund – Prorektorat für Diversitätsmanagement, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt:** An der TU Dortmund gibt es eine Prorektorin für Diversitätsmanagement, die sich mit allen Angelegenheiten befasst, durch die Chancengleichheit auf allen universitären Ebenen gesichert wird, sodass das Potenzial der soziokulturellen Vielfalt für die Weiterentwicklung der Universität genutzt werden kann. Zudem arbeitet seit 2009 die Stabsstelle „Chancengleichheit, Familie und Vielfalt“ als Abteilung der zentralen Verwaltung. Die Mitarbeiterinnen der Stabsstelle sind für das Prozessmanagement bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Entwicklung von Vorschlägen für Strategien, Instrumente und Methoden zur Umsetzung sowie für die Konzeptionierung und Durchführung von Projekten zur Förderung der Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Kultur der Vielfalt verantwortlich. Darüber hinaus kooperiert die Stabsstelle eng mit den Dezernaten, zentralen Einrichtungen und den Fakultäten der TU Dortmund und berät insbesondere die Hochschulleitung in Bezug auf das Aufgabenfeld der Stabsstelle.
- **Universität Duisburg-Essen – Prorektorat für Diversity Management:** Die Universität Duisburg-Essen hat bereits im Jahre 2008 – als erste deutsche Hochschule – ein Prorektorat für Diversity Management eingerichtet. Die Universität möchte dadurch einen bewussteren und wert-

⁵⁴ Vgl. Website des IGaD: www.igad.rwth-aachen.de/controlling.htm (Zugriff am 16.09.2013).

schätzenderen Umgang mit Diversität verfolgen und das Potenzial der Vielfalt für die Hochschule nutzen. Um Gender Mainstreaming und Diversity Management in der Hochschule als Querschnittsaufgaben umzusetzen und der Verantwortung der Hochschulleitung diesen Zielen gegenüber gerecht zu werden, sollen mit dem Prorektorat für Diversity Management Gleichstellungsarbeit und Hochschulentwicklung gut aufeinander abgestimmt werden. Zudem soll eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht werden.

- **Universität Düsseldorf – Prorektorat für Studienqualität und Gleichstellung, Stabsstelle Gleichstellung, Familie und Diversity:** An der Universität Düsseldorf ist die Prorektorin vonseiten der Hochschulleitung besonders für die Belange der Lehre und die Sicherung der Studienqualität zuständig und bezieht hierbei wesentliche Gleichstellungsaspekte mit ein. Die Stabsstelle „Gleichstellung, Familie und Diversity“ fungiert als Schnittstelle zwischen den AnsprechpartnerInnen in Wissenschaft, Studium und Verwaltung. Die MitarbeiterInnen der Stabsstelle koordinieren bspw. Mentoringprogramme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses oder Familienberatungsangebote wie verschiedene hochschuleigene und hochschulnahe Kinderbetreuungssysteme und Unterstützungsprogramme für den beruflichen Wiedereinstieg für Studierende sowie wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Universität.
- **Universität zu Köln – Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender, Referat für Gender-Qualitätsmanagement:** An der Universität zu Köln gibt es ebenfalls ein Prorektorat, das sich besonders mit Gleichstellungsfragen beschäftigt. Die Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender ist auf Hochschulleitungsebene Ansprechpartnerin für genderrelevante Aspekte der Hochschulsteuerung und -entwicklung. Unterstützt wird sie in ihrer Arbeit vom Referat für Gender-Qualitätsmanagement. Dieses bildet die Schnittstelle für die verschiedenen Gleichstellungsaktivitäten und familienbezogenen Maßnahmen der Universität zu Köln. Zu den zentralen Aufgaben der ReferatsmitarbeiterInnen gehören die Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung gleichstellungs- und familienpolitischer Maßnahmen sowie die Beratung und Information der Fakultäten, aber auch einzelner WissenschaftlerInnen zum The-

menfeld Gleichstellung. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Zentrum für Gender Studies in Köln und dem Dual Career & Family Support.

- **Hochschule für Gesundheit – Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Qualitätsmanagement und Gender:** An der im Jahre 2009 neu gegründeten Hochschule für Gesundheit in Bochum ist seit 2010 eine Vizepräsidentin für die Bereiche Studium und Lehre, Qualitätsmanagement und Gender zuständig. Die Hochschule für Gesundheit ist damit die erste Fachhochschule, die Gleichstellungsfragen als Zielsetzung der Hochschule bewusst vonseiten der Hochschulleitung thematisiert und dies nach außen durch die Aufnahme des Zuständigkeitsbereiches ins Präsidium verdeutlicht.

An den Fachhochschulen sowie den Kunst- und Musikhochschulen gibt es bisher – bis auf die Vizepräsidentin der Hochschule für Gesundheit – noch keine zentralen Gleichstellungseinrichtungen, die parallel zum Gleichstellungsbüro arbeiten. Es ist jedoch zu vermuten, dass sich die Veränderungen in den Universitätsstrukturen in den kommenden Jahren auch in den Fachhochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen bemerkbar machen. Erste Anzeichen dafür sind neue Gleichstellungsstrukturen, die im Gleichstellungsbüro verankert sind. 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. An der Universität Wuppertal begleitet zudem eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros sämtliche Berufungsverfahren, um Transparenz und Qualität sicherzustellen und die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den Verfahren zu fördern.

Gleichstellungsmodelle in der Hochschulsteuerung

Aktuell überwiegt an den nordrhein-westfälischen Hochschulen das Gleichstellungssteuerungsmodell, in dem die Gleichstellungsbeauftragte – in Kooperation mit der Gleichstellungskommission – die erforderliche Gleichstellungsexpertise in die Hochschule hineinbringt, in ihrer Funktion als Interessensvertreterin Diskriminierungen und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzeigt und geeignete gleichstellungspolitische Interventionsmöglichkeiten anstößt bzw. einfordert.

Darüber hinaus sind neue Konstellationen der GleichstellungsakteurInnen im Hochschulgefüge in Nordrhein-Westfalen in Anlehnung an die Ergebnisse des Projekts „Equality Management. Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung? (EQUISTU)“⁵⁵ festzustellen. Hiernach sind folgende vier neue Steuerungsmodelle zu unterscheiden: (1) *Tandem*, enge Kooperation zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Hochschulleitung; (2) *vertikale Integration*, Verlagerung von Gleichstellungsverantwortung und -kompetenz in die Hochschulleitung und Aufbau kooperativer Strukturen zur Verteilung der Gleichstellungsarbeit auf mehrere AkteurInnen; (3) *Steuerungsdreieck*, Verteilung der Gleichstellungsarbeit auf Hochschulleitung, Gleichstellungsbeauftragte und Stabsstelle für Gleichstellung; (4) *Matrix*, Verlagerung von Gleichstellungsverantwortung in die Hochschulleitung, Kooperationsstrukturen zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Hochschulleitung, arbeitsteilige Umsetzung von Gleichstellungsarbeit über Gleichstellungsbeauftragte und fachbereichsübergreifende wissenschaftliche Einrichtung (vgl. Schacherl/Roski/Erbe 2014).

Vorwiegend an den Fachhochschulen sowie den Kunst- und Musikhochschulen gibt es erste Ansätze der Einbindung von Gleichstellungsexpertise in die Hochschulsteuerungsprozesse, die als *Tandem-Modell* bezeichnet werden können. Das heißt, im Gleichstellungsbüro werden Prozesse des Hochschulmanagements integriert, sodass die Hochschulleitung im Team mit der Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellungsprozesse nach dem Top-down-Prinzip in der Hochschule kommuniziert und fördert (Folkwang Universität der Künste und Hochschule Ruhr West). Darüber hinaus wird an mehreren nordrhein-westfälischen Hochschulen die Steuerung von Gender/Diversity-Aspekten *vertikal integriert*, indem Gleichstellungssteuerung in der Hochschulleitung durch ein Prorektorat verankert ist und somit das Gleichstellungswissen/die Gender-Expertise und gleichzeitig die Entscheidungskompetenz zentral verbunden werden. Darüber hinaus hat sich an einzelnen Universitäten in NRW bereits ein *Steuerungsdreieck* aus Gender-Prorektorat auf Hochschulleitungsebene, Gleichstel-

lungsbeauftragte/Gleichstellungsbüro und einer Gender-Stabsstelle/einem Gender-Referat entwickelt. Die Stabsstelle fungiert hierbei als Schnittstelle zwischen der Hochschulleitung und dem Gleichstellungsbüro und soll die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit auch bei wechselnden Gleichstellungsbeauftragten und ProrektorInnen/VizepräsidentInnen gewährleisten. Das vierte Steuerungsmodell *Matrix*, welches sich durch eine Verlagerung von Gleichstellungsverantwortung in die Hochschulleitung auszeichnet, besitzt an den nordrhein-westfälischen Hochschulen bisher keine Relevanz. Die unterschiedlichen Modelle zeigen, dass sich die Handlungsspielräume für Gleichstellung mehr und mehr erweitern. Durch die Einbindung von unterschiedlichen GleichstellungsakteurInnen in strategische Prozesse und durch Prorektorate in zentrale Entscheidungen wird Gleichstellungspolitik bewusst in die verschiedenen Hochschulebenen hineingetragen, sodass Gender-Kompetenz aufgebaut und verstärkt für die Organisationsentwicklung genutzt werden kann. Jedoch ist auch darauf hinzuweisen, dass die neuen Gleichstellungsstrukturen auf der einen Seite zu Kooperationen, auf der anderen Seite jedoch auch zu Konkurrenzen führen können.

Gleichstellungsforum als neues landesweites Steuerungselement

Für eine strategische und nachhaltige Einbindung von Gleichstellungsfragen in die verschiedenen Handlungsfelder im Hochschulbereich, ist es notwendig möglichst viele Akteurinnen und Akteure auf unterschiedlichen Ebenen in ein Gespräch über Gleichstellungsfragen zu bringen. Denn ebenso wichtig wie eine lokale Gleichstellungspolitik vor Ort an den Hochschulen, ist eine landesweite Implementierung von Förderansätzen zur Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen. Das Wissenschaftsministerium hat aus diesem Grund (auf Initiative des Gender-Kongress 2011 und mit Unterstützung des CEWS) ein „Gleichstellungsforum NRW“ zur strategischen und übergreifenden Abstimmung von Gleichstellungsthemen eingerichtet, in dem Vertretungen aus den Landesrektorenkonferenzen (LRK) der Fachhochschulen, der Universitäten und der Kunst- und Musikhochschulen sowie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof) in gemeinsamen Gesprächen mit dem Wissenschaftsministerium über Maßnahmen und Ideen zur Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen beraten. Die konstituierende Sitzung, in der insbesondere das Selbstverständnis dieses Gremiums als Kommunika-

⁵⁵ Das EQUISTU-Projekt wird von 2011 bis Ende 2013 von der Frauenakademie München e.V. und der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund (sfs) durchgeführt. Mithilfe von Fallstudien an 13 Hochschulen wird untersucht, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu befördern. Für nähere Informationen siehe www.equality-management.de.

tions- und Beratungsinstanz diskutiert und mögliche Themenstellungen eingegrenzt wurden, fand im November 2012 statt. Im Januar 2013 fand sodann eine Sitzung statt, in der mit Blick auf die Anforderungen des Bund-Länder-Professorinnenprogramms eine

Handreichung zu hochschulischen Gleichstellungskonzepten erarbeitet wurde. Weitere Zusammenkünfte sollen anlassbezogen z.B. mit Blick auf den Gesetzentwurf zum Hochschulzukunftsgesetz oder zum Spannungsfeld Gender und Diversity stattfinden.

4.3 NOVELLIERUNG LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZ UND HOCHSCHULGESETZ ALS CHANCE ZUR STÄRKUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Die rot-grüne Landesregierung in NRW hat in ihrem Koalitionsvertrag die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Hochschulgesetzes angekündigt (NRW SPD/Bündnis 90/Die Grünen NRW 2012: 94, 21). Gleichstellungspolitik hat seit dem Inkrafttreten des LGG im Jahre 1999 enorm an Dynamik gewonnen und sich zu einem wichtigen Profildbereich im Wissenschaftssystem entwickelt. Dies hängt wesentlich damit zusammen, dass wichtige Forschungsförderer wie bspw. die DFG, das BMBF und der Wissenschaftsrat Maßstäbe gesetzt haben, die letztlich einen Bewusstseinswandel an den Hochschulen zur Beachtung und Förderung von Gleichstellungsaspekten bewirken. Das Hochschulgesetz aus dem Jahre 2007 brachte außerdem durch die zunehmende Autonomie der Hochschulen und die Implementierung neuer Steuerungsstrukturen an den Hochschulen vielfältige Veränderungen für die gleichstellungspolitische Praxis in den Hochschulen. Durch die Novellierung des LGG und des HG besteht nun seitens der Politik die Möglichkeit, neue und alte Stellschrauben für Geschlechtergerechtigkeit zu finden und diese juristisch „festzuzurren“. Dies würde den Prozess der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen effektiv vorantreiben und die Position der Gleichstellungsbeauftragten festigen.

Positionen der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Der Zusammenschluss der Hochschulgleichstellungsbeauftragten in NRW (die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes NRW, LaKof) bezeichnet das LGG als „wichtigstes Fundament der gleichstellungspolitischen Arbeit an den Hochschulen“. Die Bestimmungen des LGG sind jedoch zu modernisieren und an die hochschulstrukturellen Veränderungen und die „politischen Zielvorstellungen“ der letzten Jahre anzupassen (LaKof 2011a: 1). Wesentlich ist für sie, dass sich das LGG und das HG in der Umsetzung in der Praxis ergänzen und nicht gegenseitig behin-

dern. Da das Hochschulgesetz die zentrale gesetzliche Vorgabe für die Hochschulen in NRW ist, sollten möglichst viele Gleichstellungsvorgaben aus dem LGG im HG verfestigt werden. Das Landesgleichstellungsgesetz gilt für alle öffentlichen Einrichtungen und ist damit allgemeiner formuliert als das Hochschulgesetz. Vorgaben, an denen sich die Hochschulen orientieren, sollten sich daher eher „im für diese geltenden Spezialgesetz“ (Obermeyer 2012: 21), dem Hochschulgesetz, befinden.

Die Sprecherinnen der LaKof plädieren in ihren Positionspapieren zu den Gesetzesnovellierungen (LaKof 2011a, 2011b) dafür, dass die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben gestärkt und die Vorgaben verbindlich gestaltet werden, d. h., sie betonen die Notwendigkeit von flankierenden Anreizen für die Hochschulen und entsprechende Sanktionen bei Nichteinhaltung der Gesetzesvorgaben. Dies betrifft z. B. die Frauenförderpläne, die laut LGG vorgeschrieben sind. Die Landesregierung in NRW hat bereits in den Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Wissenschaftsministerium eine Malus-Regelung als Sanktion bei Nichterstellung der Frauenförderpläne bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV eingerichtet (vgl. hierzu auch Kap. 1), um die Verbindlichkeit der FFP zu erhöhen.

Des Weiteren ist eine wichtige Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten die Mitwirkung in Hochschulgremien und bei Personalentscheidungen in allen Bereichen. Die LaKof spricht sich für eine Transparenz in Berufungs- und Einstellungsverfahren aus, um das Prinzip der Chancengleichheit umsetzen zu können (vgl. von Miquel 2012: 20). Zudem würden sie die Umwandlung des Widerspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten in ein Einspruchsrecht begrüßen, denn seit die Hochschulen Körperschaften des öffentlichen Rechts sind, ist der Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten eingeschränkt. Ein Einspruchs-

recht „würde ein belastbares juristisches Fundament bedeuten“ (LaKof 2011a: 3). Ferner sprechen sich die Hochschulgleichstellungsbeauftragten für verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an den Hochschulen, insbesondere in den Führungsebenen, aus. In Teil A des Gender-Reports wird aufgezeigt, dass der Anteil von Frauen an den Leitungsfunktionen und den Professuren zunimmt, aber noch lange nicht erreicht ist (vgl. Teil A, Kap. 5). Die Sprecherinnen der LaKof befürworten verbindliche Zielvorgaben wie das von der DFG vorgeschlagene Kaskadenmodell, um Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule zu fördern.

Die Hochschulgleichstellungsbeauftragten können aus ihrer alltäglichen Praxis die Wirksamkeit des LGG beurteilen und wesentliche Stellschrauben nennen, an denen die Gesetzesvorgaben modifiziert oder geändert werden müssen. Ihr „Hauptaugenmerk liegt auf einer stärkeren Rechtsaufsicht durch die Landespolitik bei der Durchsetzung von Gleichstellung, der

Stärkung von Gleichstellung als gesetzlich definierte Querschnittsaufgabe und der Justierung aktuell redundanter Vorgaben“ (LaKof 2011b: 3). Die Novellierung des LGG und des HG ist eine große Chance, um den Bewusstseinswandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen in NRW voranzutreiben und Gleichstellungspolitik verbindlich in der Hochschulsteuerung zu verankern.⁵⁶ „Die Novelle des LGG wird für die Gleichstellungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen dann ein Erfolg, wenn das Gesetz durch starke Durchsetzungsinstrumente ergänzt und die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure gestärkt werden“ (von Miquel 2012: 28).

⁵⁶ Im nachfolgenden Teil C des Gender-Reports wurden sowohl die Professorinnen und Professoren an nordrhein-westfälischen Hochschulen zur Einschätzung bestimmter Vorgaben aus dem LGG befragt (vgl. Teil C, Kap. 3) als auch Expertinnen und Experten aus dem Hochschulbereich gebeten, notwendige Änderungen zu formulieren, die bei der Novellierung von LGG und HG berücksichtigt werden sollten (vgl. Teil C, Kap. 4). Im Mittelpunkt standen hier Fragen zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren und zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren.

Resümee

Die Hochschulreformen, die zunehmende Autonomie der Hochschule und der gestiegene Wettbewerbscharakter im Wissenschaftsbereich haben zu erheblichen strukturellen Veränderungen geführt, die Bewegung in das Feld der Gleichstellungspolitik gebracht haben. War Gleichstellung in den 1990er Jahren noch weitestgehend alleinige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die diese in Gremien- und Berufungsverfahren oder mit ersten Förderprogrammen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen versuchten herzustellen, so differenzierten sich das Aufgabenfeld und die AkteurInnen durch das Konzept des Gender Mainstreamings und die Erkenntnis, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Hochschulen mitzudenken ist, erheblich aus.

Gleichstellungspolitische Arbeit im Hochschulbereich wird zunehmend institutionalisiert und professionalisiert. Gleichstellungsbeauftragte sind verstärkt in Hochschul- und Entwicklungsprozesse eingebunden und werden als wichtige Impulsgeberinnen in Entscheidungsstrukturen einbezogen. Die Hochschulgröße und auch der Hoch-

schultyp beeinflussen dabei jedoch die Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten, die initiierten Gleichstellungsprojekte und die Struktur der Gleichstellungsarbeit. Die Universitäten in NRW können vielfältige Gleichstellungsaktivitäten vorweisen, die in neue Funktionen ausdifferenziert werden und parallel zum Gleichstellungsbüro Gleichstellung in die strategische Planung der Hochschule, die operative Umsetzung und in Kontrollaufgaben implementieren. Durch das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW erhalten Hochschulen einen Sockelbetrag für Gleichstellung, gemessen an der Hochschulgröße, wodurch Gleichstellung insbesondere an kleineren Hochschulen wie Kunst- und Musikhochschulen gestärkt und gefördert wird und sie die Möglichkeit erhalten, ihre Gleichstellungsarbeit systematisch und professionell aufzustellen. Die Landespolitik hat durch die angestrebte Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Hochschulgesetzes die Chance, den Bewusstseinswandel zu mehr Gleichstellung an den Hochschulen in NRW durch gesetzlich verankerte Vorgaben und flankierende Anreize und Sanktionen weiterhin effektiv voranzutreiben.