



Teil B

Gleichstellung – zur Umsetzung (rechtlicher) Interventions- und Steuerungsmaßnahmen

1 Gleichstellungsquote bei der Berufung auf Professuren – Stand der Umsetzung nach dem Hochschulgesetz NRW	194
2 Geschlechtergerechte Besetzung der Gremien und Führungspositionen an Hochschulen in NRW	205
3 Gendergerechte Finanzierungsmodelle und Gender Budgeting	216
4 Gleichstellung: Steuerung – Verankerung – Maßnahmen	228
5 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Beruf & Studium	240
6 Gender in Lehre und Forschung – Professuren, Zentren, Studiengänge	251

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Der folgende Teil B des Gender-Reports untersucht, wie dieser Gleichstellungsauftrag aus Artikel 3 des Grundgesetzes und das dazugehörige Recht auf Gleichberechtigung an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen umgesetzt werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Analyse des Beitrags, den das neue Hochschulgesetz, das seit dem 01.10.2014 an den nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes gilt, zur Verwirklichung des Verfassungsauftrags leistet. Basierend auf der Befragung „Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente der Hochschulen in Trägerschaft des Landes – Stand der Umsetzung der Gleichstellungsvorgaben aus dem HG, dem KunstHG und LGG“¹ der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW wirft der vorliegende Bericht einen ersten systematischen Blick auf die Umsetzungen der neu verankerten gleichstellungsrechtlichen Regelungen im Hochschul-

gesetz (im Folgenden: HG) des Landes NRW. Die von den Hochschulen gewählten Steuerungsmaßnahmen werden erhoben und die zur Anwendung kommenden Gleichstellungsinstrumente analysiert. Auf der Grundlage der ersten Erfolge sowie der von den Hochschulen benannten Hindernisse werden Perspektiven für die zukünftige Entwicklung von Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung skizziert. Darüber hinaus fließen die zentralen Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes in die Analyse ein. Im Fokus der Analyse stehen die folgenden Gleichstellungsregelungen:

- Gleichstellungsquote zur Steigerung des Professorinnenanteils (§ 37a HG) (Kapitel 1)
- Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Hochschulgremien (§ 11c HG) (Kapitel 2)
- Gendergerechte Hochschulfinanzierung (§ 24 Abs. 5 HG) (Kapitel 3)
- Gleichstellungssteuerung und -beauftragung (§ 24 HG), die Fortschreibung der Gleichstellungspläne (§ 5a LGG NRW) sowie die von den Hochschulen ergriffenen Maßnahmen (Kapitel 4)
- Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf oder Studium (§ 3 HG) (Kapitel 5)
- Gender in Lehre und Forschung, inklusive der Entwicklung der Professuren mit Genderdenomination (Kapitel 6)

¹ Die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW wurden postalisch angeschrieben und um eine Rückmeldung zur Umsetzung der neuen Gleichstellungsvorgaben aus dem Hochschulgesetz NRW gebeten. Sie sollten vorrangig den Stand der Umsetzung und den Verlauf des Umsetzungsprozesses an ihrer Hochschule darstellen. Zusätzlich wurden sie gebeten, ihre Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen sowie ihre Kinderbetreuungs- und Familienserviceangebote in die Datenbanken „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ und „Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ einzupflegen. Materialien, Informationen oder Verkündungsblätter über Steuerungs- und Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschulen konnten ebenfalls mitgeschickt werden. Der Stichtag für alle Erhebungen war der 01.02.2016. Alle 37 Hochschulen haben an der Befragung teilgenommen. Die Rückmeldungen variierten jedoch in Umfang und Ausführlichkeit. So gab es Hochschulen, die auf die Fragen nur stichpunktartig antworteten, während andere Hochschulen ihre Gleichstellungsbestrebungen detailliert auf mehreren Seiten darlegten.

1 GLEICHSTELLUNGSQUOTE BEI DER BERUFUNG AUF PROFESSUREN – STAND DER UMSETZUNG NACH DEM HOCHSCHULGESETZ NRW

Die Debatte um eine geschlechtergerechte Stellen- und Gremienbesetzung an Hochschulen hat sich im nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz vor allem in zwei Regelungen niedergeschlagen. So wird in § 37a des „Hochschulzukunftsgesetzes“ NRW vom 11.09.2014 eine „Gleichstellungsquote“ für den zukünftigen Professorinnenanteil verbindlich vorgeschrieben. Dabei handelt es sich nicht um eine starre Quote mit einer fixen Zielgröße. Vielmehr müssen innerhalb jeder Hochschule Gleichstellungsquoten definiert werden, die nach selbst festzulegenden

„Fächergruppen“ differenziert und auf eine Ausgangsgesamtheit bezogen sind, die dem Pool von BewerberInnen in der nächstunteren Qualifikationsstufe entsprechen soll. Zugleich wird in § 11c die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien festgeschrieben. Diese beiden Geschlechterquotenregelungen knüpfen an eine länger zurückreichende wissenschafts- und gleichstellungspolitische Debatte an, die im Folgenden kurz skizziert wird, ehe auf verschiedene Quotenmodelle und die Ausgestaltung im HG eingegangen wird.

1.1 VON DER SELBSTVERPFLICHTUNG DER HOCHSCHULEN ZUR ENTWICKLUNG LEISTUNGSORIENTIERTER GLEICHSTELLUNGSQUOTEN

Der geringe Frauenanteil auf Professuren und die als eine Ursache identifizierte Praxis der Stellenbesetzungen in den Hochschulen ist bereits seit längerem Gegenstand der Kritik und von gleichstellungspolitischen Handlungsempfehlungen. 1998 forderte der Wissenschaftsrat „konkrete Zielvereinbarungen z. B. für die Erhöhung der Anteile von Frauen in den jeweiligen Personalgruppen“ (Wissenschaftsrat 1998: 124). Hier wurde der Frauenanteil in der jeweils darunter liegenden Qualifikationsstufe bereits als Orientierungsgröße für die Stellenbesetzung empfohlen (vgl. Wissenschaftsrat 1998: 124), was dem später sogenannten *Kaskadenmodell* entspricht. In der Folge wurde dieses Modell von verschiedenen wissenschaftspolitischen Institutionen aufgegriffen. So konkretisierte der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit 2007 das Kaskadenmodell selbst als „Orientierungsrahmen für die Formulierung von Zieldefinitionen“ (Wissenschaftsrat 2007: 36). Die Empfehlung fokussierte zum damaligen Zeitpunkt noch auf eine Selbstverpflichtung der Hochschulen über Ziel- und Leistungsvereinbarungen (vgl. Wissenschaftsrat 2007: 36). Ebenso ist das Kaskadenmodell Leitgedanke der viel beachteten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, die von der DFG im Jahr 2008 vorgelegt wurden und die ebenfalls auf eine Selbstverpflichtung ihrer Mitgliedseinrichtungen zur Erhöhung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen setzen. Die Verpflichtung soll greifen, sofern diese Anteile deutlich von der darunterliegenden Stufe abweichen (vgl. DFG 2008a: 3f.).

Bereits Mitte der 2000er Jahre wurden Zweifel laut, ob die bisherigen Empfehlungen und Regelungen, die auf die Frauenförderpläne der einzelnen Hochschulen bezogen waren, ausreichten, um den Frauenanteil an Führungspositionen in den Hochschulen zu erhöhen. Bei der Bewertung bisheriger Gleichstellungsbemühungen im Wissenschaftsbereich kommen Expertinnen des CEWS zu einer negativen Bilanz: „Freiwillige Selbstverpflichtungen und die Hoffnung auf einen Mentalitätswechsel haben sich als nicht durchschlagende Mittel erwiesen“ (Dalhoff/Steinweg 2011: 11). Sie schlagen daher „die zeitlich befristete Einführung einer leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquote in Bezug auf die Besetzung von Führungs-

positionen auf der Grundlage eines individuellen Kaskadenmodells“ (Dalhoff/Steinweg 2011: 12) vor. Auch der Wissenschaftsrat setzt in seiner Bewertung der „Offensive für Chancengleichheit“ nunmehr auf „flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zielquoten“ (Wissenschaftsrat 2012: 3); ebenso wird das Kaskadenmodell Teil gewerkschaftlicher Forderungen.² Die Quote ist – zumindest in ihrer leistungsbezogenen Variante – mittlerweile Teil eines breiten wissenschaftspolitischen Konsens geworden.

Starre und flexible Modelle von Geschlechterquoten

In der gleichstellungspolitischen Diskussion werden zwei Arten von Quoten unterschieden: starre und flexible. *Starre Quoten* zeichnen sich dadurch aus, dass eine bestimmte Geschlechterproportion – etwa die Geschlechterparität oder auch eine Proportion von 40 zu 60 Prozent – als zu erreichendes Gleichstellungsziel festgelegt wird, das bedingungslos gilt. Beispielsweise wird vorgeschrieben, „dass in einem bestimmten Zeitraum ein festgelegter Frauenanteil für Führungspositionen erreicht werden muss. In ihrer extremsten Form könnte eine starre Quote so ausgestaltet sein, dass nur noch Frauen befördert werden dürfen, bis der vorgegebene Anteil erreicht ist“ (Papier 2014: 32). Nach bisheriger Rechtsprechung sind starre Quoten bei Personalentscheidungen im öffentlichen Dienst weder mit dem Verfassungsrecht (insbesondere mit dem Gleichheitssatz und dem Leistungsprinzip) noch dem EU-Recht vereinbar (vgl. Papier 2014: 32), weshalb sie – zumindest für das Verfahren der Stellenbesetzung – als nicht diskutabel gelten (vgl. dazu auch von Miquel 2012: 38). Im Fall der Besetzung von Gremien finden sich mittlerweile allerdings durchaus starre Quoten in gesetzlich geregelter Form wie etwa § 11c des neuen HG (s. u.).

Flexible Quoten werden im Gegensatz zu starren Quoten nicht automatisch angewendet, sondern beinhalten Einzelfallprüfungen und Härtekláuseln (vgl. Dalhoff/Steinweg 2011: 18). Die Formulierung einer flexiblen Quote erweist sich damit als gleichstellungspolitisch anspruchsvoller, weil ihre Anwendung einen wie auch immer gearteten Aushandlungsprozess erfordert. Flexible Quoten sind gleichwohl nicht als unverbindlich

² Vgl. in diesem Zusammenhang beispielsweise den „Herrschinger Kodex“ (GEW 2012).

zu verstehen, sondern unterscheiden sich von starren Quoten nur hinsichtlich der Spezifizierung bestimmter Bedingungen. Eine solche Bedingung kann beispielsweise ein *Leistungsbezug* sein.

Leistungsbezogene Quoten und das Kaskadenmodell

In der skizzierten wissenschaftspolitischen Diskussion hat sich die leistungsbezogene Quote als zentrales Instrument für die Stellenbesetzung an Hochschulen und in Forschungseinrichtungen in Trägerschaft des Landes NRW etabliert. Sie liegt auch dem im aktuellen Hochschulgesetz NRW verwendeten Kaskadenmodell zugrunde und beinhaltet in der Regel die Formulierung, dass Frauen im Fall gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen sind. Ausgangspunkt ist die Maßgabe, dass der öffentliche Dienst bei der Besetzung von Stellen an die Verfassungsaufträge der aktiven Frauenförderung (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG), des Diskriminierungsverbots (Art. 3 Abs. 3 GG) sowie insbesondere an das Leistungs- und Eignungsprinzip (Art. 33 Abs. 2 GG) gebunden ist.

Im Kaskadenmodell wird als Bezugsgröße für eine Quote der Frauenanteil auf der jeweils vorhergehenden Qualifikations- oder Karrierestufe zugrunde gelegt. Es wurde für den Hochschulbereich entwickelt, um sowohl die horizontale als auch die vertikale Geschlechtersegregation zu berücksichtigen und auf dieser Grundlage realistischere Gleichstellungsziele formulieren zu können, als es bei einer pauschalen 50-Prozent-Quote der Fall wäre. Titelgebend für das Bild der „Kaskade“ ist die *vertikale Segregation*: die Tatsache, dass der Frauenanteil im Schnitt mit zunehmender wissenschaftlicher Qualifikations- und Karrierestufe abnimmt. Das Kaskadenmodell ermöglicht es zusätzlich, „die Unterschiede zwischen den einzelnen Fächer(gruppe)n zu berücksichtigen und so auch die Differenzen in der horizontalen Geschlechtersegregation einzubeziehen“ (Kahlert 2013: 62). Die *horizontale Segregation* zeigt sich darin, dass in den einzelnen Fächergruppen höchst unterschiedliche Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen zu finden sind (vgl. Wissenschaftsrat 2012: 15; Lind/Löther 2007). Wie die Statistiken des vorliegenden sowie der vorangegangenen Gender-Reporte zeigen, ist auch die Hochschullandschaft in NRW durch vertikale und horizontale Segregation geprägt. Inzwischen wird daher die Festlegung einheitlicher Quotenziele, die für alle Fächer gleichermaßen gelten, in der gleichstellungspolitischen Diskussion weitgehend als wenig sinnvoll bewertet.

Zugleich hat sich die Auffassung durchgesetzt, die Formulierung von Gleichstellungszielen im Allgemeinen und die konkrete Ausgestaltung von Quotenregelungen im Besonderen nicht mehr vorrangig als Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten zu betrachten, sondern die Verantwortung dafür bei den Leitungsebenen der Hochschule anzusiedeln, da letztere „sowohl gegenüber dem Zuwendungsgeber als auch gegenüber den einzelnen Einheiten der Einrichtung die Instrumente und Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags [...] koordinieren und den Erfolg [...] gewährleisten“ (Dalhoff/Steinweg 2011: 14) sollen. Damit wird die Hochschulleitung stärker als bisher in die Pflicht genommen, die in den einzelnen Quoten formulierten Gleichstellungsziele zu ihren eigenen zu machen. Die konkrete Umsetzung des Kaskadenmodells stellt jedoch alle Beteiligten vor Herausforderungen, die schrittweise und individuell geklärt werden müssen:

- Zunächst geht es darum, die *letzte Stufe der Kaskade* zu bestimmen: Wie hoch ist der aktuelle – fächerbezogene – Frauenanteil in der Gruppe der Professorinnen und wie hoch auf der nächstunteren Stufe? Um Letztere als Zielquote festsetzen zu können, muss zunächst definiert werden, ob es sich dabei um JuniorprofessorInnen, Habilitierte oder Promovierte handelt. Diese Frage nach der Ausgangsgesamtheit ist insbesondere für den Fachhochschulbereich relevant, da die Ausbildungswege des wissenschaftlichen Nachwuchses dort eine größere Vielfalt aufweisen (vgl. Goebel 2012: 35).
- Zudem ist zu klären, welche Einheit bzw. *Bezugsgröße* (lokal, landesweit, bundesweit oder international) für die Bestimmung der nächstunteren Qualifikationsstufe zugrunde gelegt wird. Die CEWS-Expertinnen empfehlen, die Quoten möglichst individuell anzusetzen, also von einer Bestandsaufnahme der Stellensituation in der Hochschule³ bzw. dem jeweiligen Fachbereich auszugehen (vgl. Dalhoff/Steinweg 2011: 13). Allerdings könnte ein nur auf die eigene Hochschule bezogenes Vorgehen in manchen Fällen zu einem nicht sinnvollen Ergebnis führen: „Ist die Bezugsgröße die jeweilige Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, so könnte es insbesondere bei kleinen Hochschulen und/oder kleinen Fächern angesichts ge-

³ Im CEWS-Modell sind neben Hochschulen auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen angesprochen, die in diesem Gender-Report jedoch nicht im Fokus stehen.

ringer Fallzahlen zu erheblichen Verzerrungen in der Quotenformulierung kommen. Hier könnte es möglicherweise sinnvoller sein, als Bezugsgröße etwa landes- oder bundesweite Daten in Betracht zu ziehen“ (Kahlert 2013: 62f.).

- Auch wird diskutiert, ob es *Ober- und Untergrenzen* für die Quoten geben soll. Als Obergrenze wird eine Deckelung bei 50 Prozent empfohlen (vgl. Papier 2014: 47). Die Notwendigkeit einer Untergrenze wird für diejenigen Fächer gesehen, die bereits einen niedrigen Studentinnenanteil aufweisen und bei denen der Frauenanteil von einer Stufe zur anderen weniger stark abnimmt als bei Fächern mit hohem Studentinnenanteil, bspw. die Ingenieurwissenschaften. Von Miquel schlägt daher vor, das Kaskadenmodell um „bestimmte Mindeststeigerungen“ (von Miquel 2012: 68) zu ergänzen, „um den Prozess der Gleichstellung auch in Fächern mit niedrigem Studentinnenanteil zu beschleunigen“ (von Miquel 2012: 68).
- Über die Frage der *Sanktionierung* wird kontrovers diskutiert. Grundsätzlich lassen sich zwei Arten

von Sanktionen unterscheiden: eine finanzwirtschaftliche, die über Mittelzuweisung gesteuert wird, und eine dienstrechtliche (vgl. Goebel 2012: 32). Im ersten Fall „kann über die Finanzierung der Hochschulen und über die Finanzierung innerhalb der Hochschulen indirekt gesteuert werden“, im zweiten Fall erfolgt die Steuerung direkt, „mit Geboten oder Verboten, die unmittelbar die Entscheidungsträgerinnen und -träger in den Hochschulen adressieren“ (Goebel 2012: 31).⁴ Eine indirekte, finanzwirtschaftliche Steuerung empfiehlt beispielsweise der Wissenschaftsrat: „Erfolge wie Misserfolge bei der Zielerreichung sollten sich angemessen in der Mittelzuweisung niederschlagen (z. B. durch die Einbindung in eine leistungsorientierte Mittelvergabe)“ (Wissenschaftsrat 2012: 2). Wie eine solche indirekte finanzielle Steuerung an den Hochschulen NRWs erfolgt, ist Gegenstand von Kapitel 3.

⁴ Insbesondere die dienstrechtliche Steuerung verweist auf die generelle Problematik von Sanktionen im öffentlichen Dienst: Wenn jede Nichterfüllung in eine Sanktion mündet, wird die leistungsbezogene Zielquote de facto zu einer starren Quote. Sanktionen sind demnach nur zulässig, wenn sie bei Nachweis rechtmäßigen Verhaltens vermieden werden können (Papier 2014: 38).

1.2 DIE GLEICHSTELLUNGSQUOTE: UMSETZUNG DES KASKADENMODELLS IM HOCHSCHULZUKUNFTSGESETZ NRW

In das neue nordrhein-westfälische Hochschulgesetz hat mit § 37a erstmalig eine gesetzliche Gleichstellungsquote Eingang gefunden – mit dem Ziel, den Anteil von Frauen an den Professuren zu erhöhen. Damit werden der Prozess der Quotenfestsetzung und die Bezugsgröße gesetzlich geregelt und es wird der Forderung nach einer höheren Verbindlichkeit von Zielquoten entsprochen (vgl. Steinweg 2015). Den Ausgangspunkt bildet ein fächerbezogenes Kaskadenmodell:

„Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen.“ (§ 37a Abs. 1 Satz 2 HG)

Die Quote ist flexibel und leistungsabhängig angelegt.⁵ Das verwendete Kaskadenmodell zielt auf die letzte Stufe der Kaskade: auf die Professur. Die zugrunde

⁵ Allerdings kommt bei der Regelung zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung gemäß § 11c eine starre Quote zur Anwendung. Diese Regelung ist Gegenstand von Kapitel 2.

zu legende vorangehende Qualifikations- bzw. Karrierestufe definiert das Gesetz nicht und überlässt den einzelnen Hochschulen auch die Definition der fachlichen Einheit („Fächergruppe“), auf die das Kaskadenmodell anzuwenden ist. Daraus ergeben sich diverse Gestaltungsmöglichkeiten und -erfordernisse, die an die Situation jeder einzelnen Hochschule und ihrer fachlichen Zuschnitte angepasst werden können:⁶

- **Gleichstellungsquote:** Diese Zielquote beschreibt die innerhalb von drei Jahren zu erreichende, hochschul- und fächergruppenspezifische Geschlechterproportion in der Gruppe der ProfessorInnen (Abs. 2 Satz 1 HG), hergeleitet aus der Geschlechterproportion in der Ausgangsgesamtheit. Im Leitfaden zur Umsetzung des Gesetzes in der Praxis wird allerdings darauf verwiesen, dass

⁶ Für die Berechnung und Festlegung der Gleichstellungsquote hat das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit Unterstützung des Wissenschaftsministeriums ein Statistiktool als Orientierungshilfe entwickelt. Das Onlinetool ist zu finden unter: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal.

es sich nicht um die am Ende des Zeitraums zu erreichende Geschlechterproportion in der gesamten ProfessorInnenschaft handelt, sondern dass nur die in diesem Zeitraum anstehenden Neubereifungen quotiert werden (vgl. MIWF 2014b: 4).

- **Ausgangsgesamtheit:** Die zugrunde liegende Personengruppe muss jede Hochschule selbst bestimmen. Es geht um den Kreis von Personen, die über eine erforderliche Qualifikation zur Professur verfügen. Ob diese Ausgangsgesamtheit an einer vorangegangenen Qualifizierungsstufe (Promotion, Habilitation) oder an einer Karrierestufe (Juniorprofessur, wissenschaftlich-künstlerische MitarbeiterInnen) festgemacht wird, bleibt offen. Denkbar ist auch eine Kombination aus verschiedenen Gruppen (z. B. Habilitierte und JuniorprofessorInnen). Auch die Hochschulart ist hier von Bedeutung: Für Universitäten und Fachhochschulen sind es verschiedene Personenkreise, die die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur erfüllen. In einem zweiten Schritt sollte die Ausgangsgesamtheit regional spezifiziert werden (in der Regel bundes- oder landesweit).
- **Fächergruppe:** Die fachliche Einheit, auf die sich die Quote beziehen soll und aus der die Daten über die Ausgangsgesamtheit gewonnen werden, muss von den Hochschulleitungen bestimmt werden – nicht nur nach fachwissenschaftlichen, sondern auch „nach dezidiert gleichstellungspolitischen Kriterien“ (Begründung HG 2014: 238). „Fächergruppen“ sind im HG nicht im engeren hochschulstatistischen Sinn definiert,⁷ sondern können auch aus nur einem Fach oder einer spezifischen Kombination von Fächern bestehen. Allerdings dürfen die Fächergruppen nur fachbereichsintern gebildet werden, da Berufungsverfahren fachbereichsbezogen sind und der Fachbereichsrat – als entscheidender Akteur auch für Berufungsverfahren – bei der Wahrnehmung seiner „gleichstellungspolitischen Verantwortung“ (MIWF 2014a: 8) gestärkt werden soll. Näheres zur Bildung der Fächergruppen wird in der Berufsordnung geregelt (§ 37a Abs. 4), für die der Senat verantwortlich ist. Hierbei steht es dem Senat frei, entweder nur das Verfahren zu regeln oder bereits

die Bildung der Fächergruppen an der Hochschule festzulegen (vgl. MIWF 2014a: 8).

- **Ausnahmen:** Wenn der Professorinnenanteil in einer Hochschule in der definierten „Fächergruppe“ über 50 Prozent liegt, greift die Zielquote nicht (§ 37a Abs. 2 Satz 3 HG). Mindeststandards für Fächergruppen mit sehr niedrigem Frauenanteil, wie sie in der gleichstellungspolitischen Diskussion gefordert wurden, werden im HG nicht erwähnt. Das Gesetz gilt für alle Hochschulen in Trägerschaft des Landes mit Ausnahme der Verwaltungsfachhochschulen und der Kunsthochschulen. Für Letztere gilt das Kunsthochschulgesetz (KunstHG), in dem die Regelung in § 30a in deutlich entschärfter Form übernommen ist. So fehlt die Bezeichnung „Quote“, stattdessen spricht das Gesetz lediglich von einem „Gleichstellungsziel“:

„Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen, soweit solche bestehen, ansonsten für die in der Kunsthochschule vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Fachbereichsleitung ein Gleichstellungsziel fest, welches auf das Erreichen eines angemessenen Verhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren in dem Fachbereich oder der Fächergruppe ausgerichtet ist; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen.“ (§ 30a Abs. 1 Satz 1 KunstHG)

Die Spezifizierung einer Ausgangsgesamtheit wurde aus dem ursprünglichen Entwurf wieder entfernt – ein Schritt, der mit den „Besonderheiten der Kunst“ (MIWF 2014a: 14) sowie „mit Blick auf die geringere Größe dieser Hochschulen“ (MIWF 2014a: 14) begründet wurde.

- **AkteurInnen der Umsetzung:** Definiert werden die Quoten, d. h. das zu erreichende quantitative Verhältnis von Frauen und Männern, vom Rektorat im Einvernehmen mit den DekanInnen und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten als Ergebnis eines Dialogprozesses. Die Ausgangsgesamtheit wird vom Rektorat bestimmt (§ 37a Abs. 1 Satz 3 HG). Die starke Einbindung der Leitungsgremien wird von den Vertreterinnen der hochschulischen Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich begrüßt: „Positiv hervorzuheben ist die besondere strategische und hochschulpolitische Verantwortlichkeit der Rektorate/Präsidien sowie aller in das Berufungsgeschehen involvierten Funktionsträger/innen und Gremien für die

⁷ Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes gibt es insgesamt neun große Fächergruppen, die wiederum in Lehr- und Forschungsbereiche (auf der Personalebene) und Studienbereiche (auf der Studierendenebene) unterteilt sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2016: 46).

Gewährleistung der Chancengleichheit“ (LaKof 2013: 4).

- **Verfahren der Umsetzung:** In den Handreichungen des MIWF wird betont, dass die Quote nicht auf die einzelne, konkrete Berufungsentscheidung zielt, sondern auf die Summe der Neuberufungen im angegebenen Zeitraum. Die Quote sei daher kein dienstrechtliches, sondern

ein planerisches Instrument. Bei Nichterreichen der Quote drohen keine konkreten rechtsaufsichtlichen Sanktionen, sondern das Verfahren der Festsetzung und Umsetzung muss neu beginnen. Allerdings ist die Hochschule gehalten, „Reflexionsinstrumente“ zu entwickeln, in Berufungsverfahren proaktiv auf Bewerberinnen zuzugehen und die Kriterien von vornherein transparent zu machen (vgl. MIWF 2014a: 13).

1.3 GLEICHSTELLUNGSQUOTE: STAND DER UMSETZUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW

Im Folgenden werden auf der Basis der eigenen postalischen Befragung „Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW“ der Stand der Umsetzung, der Prozessverlauf, die entwickelten Modelle und die festgelegten Zielquoten an den einzelnen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen genauer betrachtet.

Der Blick auf die tabellarische Übersicht der Erhebungsergebnisse (Tab. B 1.1) zeigt, dass zum Stichtag des vorliegenden Berichts am 01.02.2016 und somit eineinhalb Jahre nach Inkrafttreten des neuen Hochschulgesetzes fast die Hälfte (47 %) aller nordrhein-westfälischen Hochschulen Zielquoten verabschiedet hat; die übrigen Hochschulen befinden sich im Umsetzungsprozess. Zwischen Universitäten

und Fachhochschulen gibt es einen deutlichen Unterschied: Während 57 % der Universitäten bereits Zielquoten festgelegt haben, gilt dies nur für 38 % aller Fachhochschulen in NRW. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass der Implementationsprozess an den Fachhochschulen insgesamt langsamer verläuft. Einen Sonderfall stellt in diesem Zusammenhang die Hochschule für Gesundheit dar. Aufgrund des mehrheitlichen Anteils von Professorinnen (52,7 %, siehe Teil A) kommt hier laut Gesetz (§ 37 Abs. 2 Satz 3 HG) die Gleichstellungsquote nicht zur Anwendung.

Die Übersicht über die Kunsthochschulen (Tab. B 1.2) verdeutlicht, dass die im Kunsthochschulgesetz offen formulierte gesetzliche Vorgabe zur Erreichung und

Tab. B 1.1: Umsetzung Gleichstellungsquote für zukünftigen Professorinnenanteil an Universitäten und Fachhochschulen

Hochschule	Gleichstellungsquote verabschiedet	Gleichstellungsquote im Umsetzungsprozess	Gleichstellungsquote kommt nicht zur Anwendung
Alle Universitäten	57 %	43 %	0 %
RWTH Aachen	✓		
U Bielefeld	✓		
U Bochum	✓		
U Düsseldorf	✓		
FernU Hagen	✓		
DSHS Köln	✓		
U Köln	✓		
U Paderborn	✓		
U Bonn		●	
TU Dortmund		●	
U Duisburg-Essen		●	
U Münster		●	
U Siegen		●	
U Wuppertal		●	

✓ Ja ● Im Umsetzungsprozess

Fortsetzung nächste Seite.

Tab. B 1.1: Umsetzung Gleichstellungsquote für zukünftigen Professorinnenanteil an Universitäten und Fachhochschulen

Hochschule	Gleichstellungsquote verabschiedet	Gleichstellungsquote im Umsetzungsprozess	Gleichstellungsquote kommt nicht zur Anwendung
Alle Fachhochschulen	38 %	56 %	6 %
FH Aachen	✓		
HS Bochum	✓		
TH Köln	✓		
FH Münster	✓		
HS Niederrhein	✓		
HS Ostwestfalen-Lippe	✓		
FH Bielefeld		●	
HS Bonn-Rhein-Sieg		●	
FH Dortmund		●	
HS Düsseldorf		●	
HS Hamm-Lippstadt		●	
HS Rhein-Waal		●	
HS Ruhr West		●	
FH Südwestfalen		●	
HS Westfälische		●	
HS für Gesundheit			Keine Zielquote, da Professorinnenanteil über 50 %
Alle Universitäten und Fachhochschulen	47 %	50 %	3 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen Frühjahr 2016 (Stand 01.02.2016).

Tab. B 1.2: Umsetzung Gleichstellungsziele für zukünftigen Professorinnenanteil an Kunsthochschulen

Hochschule	Gleichstellungsziele verabschiedet	Gleichstellungsziele im Umsetzungsprozess
Alle Kunsthochschulen	17 %	83 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	✓	
HS für Musik Detmold		●
Folkwang U der Künste		●
HS für Musik und Tanz Köln		●
Kunst-HS für Medien Köln		●
Kunstakademie Münster		●
Kunstakademie Düsseldorf	k. A.	k. A.

✓ Ja
● Im Umsetzungsprozess

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen Frühjahr 2016 (Stand 01.02.2016).

Veröffentlichung eines Gleichstellungszieles bisher nur an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und damit lediglich an einer von sieben Kunsthochschulen umgesetzt wurde. Fünf weitere nordrhein-westfälische Kunsthochschulen befinden sich aktuell im Umsetzungsprozess; eine Kunsthochschule – die Kunstakademie Düsseldorf – hat hierzu keine Auskunft gegeben. Damit deutet sich insgesamt an, dass sich die Hochschulen des Landes NRW im Prozess zur Bestimmung von Zielquoten für die Universitäten und Fachhochschulen bzw. zur Bestimmung von

Gleichstellungszielen für die Kunsthochschulen an sehr unterschiedlichen Punkten befinden. Wie sich der Prozess im Einzelnen gestaltet und welche grundsätzlichen, teilweise aber auch hochschulspezifischen Herausforderungen festgestellt werden können, soll in den folgenden Auswertungen genauer betrachtet werden. Hierbei wird anhand der Rückmeldungen aus der Befragung zunächst der Prozessverlauf zur Bestimmung der Zielquote analysiert. Im Anschluss werden die an den Hochschulen entwickelten Umsetzungsmodelle dargestellt.

1.3.1 Prozessverlauf zur Bestimmung der Zielquote

Wie bereits anhand der Tabellen B 1.1 und B 1.2 illustriert, existieren im Umsetzungsprozess der Gleichstellungsquote in Berufungsverfahren Unterschiede zwischen den Hochschularten. So haben die Universitäten bei der Verabschiedung von Gleichstellungsquoten einen „Vorsprung“ gegenüber den Fachhochschulen, die zum Stichtag des Berichts deutlich weniger Quoten festgelegt hatten. Dementsprechend berichten Fachhochschulen – wie zum Beispiel die Fachhochschule Dortmund – vermehrt von Schwierigkeiten, die zu Verzögerungen geführt hätten, oder davon, dass der Prozess insgesamt noch aussteht (Hochschule Hamm-Lippstadt). Auch an der Fachhochschule Aachen verzögerte sich zunächst die Veröffentlichung aller Zielquoten, da in einigen Fachbereichen inhaltliche Diskussionen über die Ausrichtung geführt worden seien.

Zwar finden sich auch unter den Universitäten einige, die sich eher am Anfang des Prozesses befinden. Insgesamt wurden dort jedoch bereits zahlreiche Schritte eingeleitet oder gar zu Ende geführt. Der Verlauf dieser Schritte weist bei vielen Hochschulen Ähnlichkeiten auf, daher soll er am Beispiel der Universität Bochum (RUB) exemplarisch nachvollzogen werden: Nach der grundlegenden Entscheidung, dass die Fakultäten den Fächergruppen entsprechen und die fächer-spezifischen Grundgesamtheiten aus den Bundesdaten zu Juniorprofessuren und habilitierten WissenschaftlerInnen gebildet werden, fand an der RUB eine Sondersitzung der Gleichstellungskommission statt. In dieser wurden nicht nur den Mitgliedern das Instrumentarium der Gleichstellungsquote und die dahinterliegende Methodik erläutert, sondern auch eine Stellungnahme an den Senat abgegeben. Daran anschließend entschied sich der Senat für eine Änderung der Berufsordnung, sodass auf der Fakultätskonferenz das Einvernehmen zwischen dem Rektorat sowie den Dekaninnen und Dekanen in Bezug auf die Bildung der Fächergruppen und die Bestimmung der Grundgesamtheit hergestellt wurde. Nach Abschluss des Prozesses konnten am 22. Juli 2015 die Zielquoten nach § 37a des Hochschulgesetzes in den Amtlichen Bekanntmachungen der RUB publiziert werden und finden seitdem Anwendung.

Einige Hochschulen wählten jedoch eine abweichende Vorgehensweise und modifizierten das Verfahren zur

Bestimmung der Zielquoten: An der Universität Münster wurde entschieden, die Gleichstellungsquote einvernehmlich zwischen Rektorat und DekanInnen mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und unter Beachtung der Grundsätze des Kaskadenmodells im Abstand von fünf Jahren festzusetzen. Dieser längere Zeitraum sei bewusst gewählt worden, „um den Fachbereichen einen realistischen Rahmen zur Umsetzung der Quote zu bieten“ (Universität Münster). Die Universität Paderborn hebt – ebenso wie die Universität zu Köln – hervor, dass der Prozess zur Bestimmung der Zielquoten bei ihnen bereits vor Inkrafttreten des Hochschulgesetzes NRW stattfand. Schon 2012 wurden hier im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern Zielvereinbarungen zur Steigerung des Frauenanteils mit den Fakultäten festgelegt und die Fakultäten gebeten, konkrete Zielquoten zu benennen. Zugleich existiert in Paderborn auch ein finanzielles Anreizsystem zur Erfüllung der Quoten (vgl. hierzu auch Kapitel 3).

Bei der Bestimmung der Gleichstellungsziele für die Kunsthochschulen weist die Hochschule für Musik Detmold darauf hin, dass diese in den Fachbereichen im Einvernehmen mit der Hochschulleitung erst nach Bestellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt werden sollen und der Diskussionsprozess daher abgewartet werden müsse. An der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und der Folkwang Universität der Künste wurden dagegen bereits verschiedene Prozesse angestoßen. So konnten in Düsseldorf nach Aussage der Hochschule einerseits etablierte Maßnahmen sichtbar gemacht und andererseits weitere Handlungsfelder ermittelt, Umsetzungsschritte festgelegt und Maßnahmen eingeleitet werden. Damit sollen nachhaltige Strukturen geschaffen werden, „die den weiblichen Nachwuchs anregen, sich zunehmend für eine Hochschul- und Wissenschaftslaufbahn zu entscheiden“ (Robert Schumann Hochschule Düsseldorf). An der Folkwang Universität der Künste sollen die Themen Gender und Diversity eng miteinander verzahnt werden. Die konzeptionelle Grundlage für eine aktive Umsetzung dieser Doppelstrategie sei die Fortschreibung des Rahmenplans für die Bereiche Gender- und Diversitymanagement bis 2020.

Bei der Berechnung der Quote für die einzelnen Fachbereiche heben mehrere Hochschulen ihre Arbeit mit dem Statistikportal der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und

Geschlechterforschung NRW positiv hervor. Dieses wird als Arbeitserleichterung bewertet (Deutsche Sporthochschule Köln). Das Tool, dessen Nutzung als einer von mehreren Schritten im Gesamtprozess benannt wird, hilft nach Aussage einiger Hochschulen bei der Bestimmung einer Quote. Während die meisten Hochschulen den Prozess und den aktuellen Stand bei der Bestimmung der Zielquote schildern, äußern einige von ihnen in der Befragung auch konkrete Kritik an der Quote bzw. deren Umsetzung. Da die aktuelle Professorinnenquote an der Universität Bielefeld in fast allen Fakultäten über einer die Habilitierten und teilweise auch über einer die Promotionen berücksichtigenden Quote liegt, wurde hier kritisch angemerkt, dass manche Fakultäten durch die Berechnung der Quote mit dem Statistikportal in ihrer ersten Reaktion keinen Handlungsbedarf mehr gesehen hätten und für ambitionierte Ziele nur noch schwer zu motivieren gewesen seien. Für die Universität Bielefeld sind „die widersprüchlichen Angaben im HG und dem Kommentar hierzu insbesondere bei relativ guten vorhandenen Frauenanteilen nicht sehr hilfreich“. Hier wurde daher nach erfolgreicher Fortschreibung der Gleichstellungspläne im Januar 2016 ein eigenes Modell entwickelt, das den aktuellen Professorinnenanteil in den Fakultäten als Ausgangspunkt nimmt und sowohl die regulär frei werdenden als auch eine fiktive Durchschnittszahl von unvorhergesehen frei werdenden Professuren einbezieht. Die Hochschule Düsseldorf kritisiert die Zielquote in zweifacher Hinsicht. Sie sieht zum einen eine große Schwierigkeit darin, die Quote als Instrument so zu gestalten, dass sie wirkungsvoll eingesetzt werden könne, ohne als Bevormundung der Fachbereiche wahrgenommen zu werden. Zum anderen fehlt der Hochschule Düsseldorf ein klares Bekenntnis der Politik zu einer paritätischen Gleichstellungspolitik. Stattdessen sei die Problematik lediglich an die Hochschulen weitergereicht worden. Die Zielquote auf der Basis der nächstunteren Qualifizierungsstufe bleibt für sie ein „zahnloser Tiger“ (Hochschule Düsseldorf).

1.3.2 Umsetzungsmodelle der Gleichstellungsquote für die Berufung von Professorinnen

Ausgehend von den sehr unterschiedlichen Prozessverläufen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zeigt sich in Bezug auf die Entwicklung eigener Modelle zur Umsetzung der Quote ebenfalls ein sehr heterogenes Bild. So stehen an mehreren Fachhochschulen, wie der Westfälischen Hochschule oder der

Hochschule Hamm-Lippstadt, aber genauso an der TU Dortmund konkrete Modelle aktuell am Anfang oder sogar noch aus. Gleichzeitig wurden an vielen Standorten in NRW bereits verschiedenste Maßnahmen und Konzepte zur Umsetzung und Evaluation der Gleichstellungsquote für die Berufung von Professorinnen entwickelt und teilweise verwirklicht.

Zunächst existieren Maßnahmen, die sich auf die Stellenausschreibungen von Professuren beziehen. Vor allem bei den Fachhochschulen, aber auch an der Universität Münster oder der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf (RSH) wird der aktiven Rekrutierung von geeigneten Kandidatinnen eine besondere Bedeutung beigemessen. An der RSH in Düsseldorf wird die direkte Ansprache als eine von mehreren Strategien verfolgt und unter anderem durch die Förderung von Juniorprofessorinnen und die Ermöglichung von Hausberufungen ergänzt. Durch Letztere sollen explizit Frauen gefördert werden, die bereits an der RSH tätig sind und für eine Professur infrage kämen. Die Fachhochschule Aachen hat die Maßnahme der proaktiven Aufforderung dadurch konkretisiert, dass sie eine auf zwei Jahre befristete Halbtagsstelle einrichtet, die durch Marketingmaßnahmen, persönliche Kontaktaufnahme, die intensive Nutzung von entsprechenden Portalen und Informationsveranstaltungen geeignete Frauen zur Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren motivieren soll. Darüber hinaus wurde ein „Kontakthaltetool“ entwickelt. Mit diesem sollen Frauen, die grundsätzlich an einer Professur interessiert sind, aktuell aber zum Beispiel noch nicht die Voraussetzungen erfüllen, auf ihrem Weg begleitet und unterstützt werden.

Auch auf der Ebene der Berufungsverfahren selbst wenden die Hochschulen verschiedene Maßnahmen an, um die Berufung von Frauen zu erhöhen und Berufungsverfahren geschlechtergerecht zu gestalten. Die FernUniversität Hagen wurde in diesem Zusammenhang bereits im Frühjahr 2014 vom Deutschen Hochschulverband (DHV) für ihre fairen und transparenten Berufungsverfahren mit dem DHV-Gütesiegel ausgezeichnet. Dieses wird hier, nach eigener Aussage, nicht nur als Bestätigung der bisherigen Arbeit, sondern auch als Leitlinie für zukünftige Berufungsverhandlungen gesehen. An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe (OWL) wurde bereits vor der Festlegung der Gleichstellungsquote ein Konzept für Berufungsverfahren entwickelt, das sich nach Einschätzung der OWL bewährt hat. Es sieht nicht nur

eine geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen, sondern auch eine Frauen ansprechende Formulierung von Stellenausschreibungen, die Bekanntmachung von Ausschreibungen in Frauennetzwerken und den Einsatz von Personalagenturen vor. Während einige Hochschulen die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsprozess besonders hervorheben und somit deren Bedeutung für ein geschlechtergerechtes Stellenbesetzungsverfahren betonen, stellt die Universität Bochum fest, dass sich in den Verfahren alle Beteiligten bemühen, einen der Zielquote entsprechenden Frauenanteil an allen Neuberufungen innerhalb einer Fächergruppe zu erreichen. Gelingt dies nicht, hat ein Rektorat immer die Möglichkeit, zu intervenieren. „Dieses Verfahren ist so lange anzuwenden, bis in der jeweiligen Fakultät der Anteil der Professorinnen an allen Professuren der jeweiligen Zielquote entspricht“ (Universität Bochum). An der Hochschule Bochum wurde zudem festgelegt, dass die Bewerbungsfrist verlängert oder die Ausschreibung wiederholt wird, wenn sich nicht ausreichend geeignete Frauen auf die Stelle bewerben.

An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe und der Universität Paderborn wird auf inhaltliche und finanzielle Anreize gesetzt, um die Fakultäten zu motivieren, die Zielquoten zu erfüllen. An der OWL wurde in diesem Zusammenhang ein „Flexifonds für Professorinnen“ eingerichtet, der im Fall von schwangerschafts- bzw. mutterschaftsbedingten Ausfallzeiten und Unterstützungsbedarf Kompensationsmittel für Fachbereiche sowie Unterstützungsmittel für Professorinnen bereithalten soll. In Paderborn wurde ein umfangreicher Katalog entwickelt, mit dem Anreize gesetzt werden sollen. Um Benachteiligungen aufgrund von Betreuungs- und Pflegearbeit auszuschließen bzw. um diesen entgegenzuwirken, hat die Hochschule Bochum folgenden Passus in ihre Berufsordnung aufgenommen: „Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bzw. Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auswirken“ (Hochschule Bochum).

Es zeigt sich, dass die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen zur Erreichung der Zielquoten und zur Erhöhung des Frauenanteils unterschiedliche Strategien verfolgen und verschiedene Schwerpunkte setzen. Den Erfolg der ergriffenen Maßnahmen zur Erfüllung

der Zielquoten wollen einige Hochschulen konkret überprüfen. Um den jeweils aktuellen Stand und damit den Fortschritt bei der Umsetzung der Zielquote sowie den Nutzen der einzelnen Maßnahmen bewerten zu können, haben sie Evaluationsprozesse eingeleitet. So sieht unter anderem die FernUniversität Hagen eine Überprüfung der Zielerreichung nach Ablauf des festgesetzten Zeitraums vor. An der Universität Paderborn wird dem Präsidium nicht nur ein Abschlussbericht vorgelegt, sondern es erhält bereits in der Mitte der Laufzeit Informationen über die Entwicklung der Frauenanteile bei den Professuren sowie bei den abgeschlossenen Promotionen und dem sonstigen wissenschaftlichen Personal. Auch an der Universität Bonn soll der Stand der Umsetzung der Zielquoten in den jeweiligen Fächergruppen dokumentiert und überprüft werden. An der Universität Bochum wird der Grad der Zielerreichung regelmäßig im Rahmen eines Monitoringverfahrens evaluiert und allen Beteiligten mitgeteilt.

Wann genau die Zwischen- oder Abschlussberichte vorliegen werden, hängt vom jeweiligen Stand des Prozesses an den einzelnen Hochschulen ab, der bei einigen bereits (weit) fortgeschritten, bei anderen dagegen kaum richtig begonnen hat. Einige Ergebnisse werden nach dem Stichtag des vorliegenden Berichts noch im Jahr 2016 erwartet und zumindest die Universität Paderborn will die Zwischenbilanz nach eigener Aussage dazu nutzen, um die Umsetzungserfolge zur Erreichung der Quoten mit den Fakultäten zu diskutieren und ggf. die bereits ergriffenen Maßnahmen sowie das verfolgte Konzept zu optimieren.

1.3.3 Welche Zielquoten sind von den Hochschulen/Fakultäten/Fachbereichen bestimmt worden?

Im Folgenden wird der Blick ausschließlich auf die Hochschulen gerichtet, die bis zum Stichtag des Gender-Reports bereits Zielquoten veröffentlicht haben. Dabei zeigt sich grundsätzlich⁸, dass es in Bezug auf die Gleichstellungsquoten in einzelnen Fächergruppen

⁸ In diesem Zusammenhang muss einschränkend darauf hingewiesen werden, dass die einzelnen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen nicht nur sehr viele verschiedene Fachbereiche besitzen, sondern vor allem Fächer nicht selten zu unterschiedlichen Fächergruppen zusammengefasst haben. Deshalb werden hier lediglich vereinfachende Aussagen über Tendenzen getroffen. Zudem wird bei der Umsetzung der Zielquote an den einzelnen Hochschulen nicht immer sichtbar, ob sich die verabschiedeten Quoten auf die Neuberufungen oder den Frauenanteil insgesamt beziehen – obwohl es sich bei der Zielquote laut Hochschulgesetz um eine Neuberufungsquote handelt.

nur leichte Unterschiede zwischen den Hochschularten gibt. Starke Divergenzen zeigen sich dagegen vor allem zwischen den Bereichen Technik und Naturwissenschaften einerseits sowie zwischen Kunst-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften bzw. Fächergruppen aus dem Bereich Gesundheitswesen andererseits. So fallen die Quoten in der Philosophie im Durchschnitt doppelt so hoch aus wie in der Fächergruppe Mathematik/Informatik und sogar dreimal so hoch wie im Maschinenbau, was auch auf die unterschiedlichen Frauenanteile insbesondere auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe zurückzuführen ist. Wie bereits erwähnt, handelt es sich bei der Zielquote um eine Neuberufungsquote, deren Ziel eine langfristige Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren bis hin zur Geschlechterparität ist. Daher ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Gleichstellungsquote, die (zum Beispiel mithilfe des Statistikportals der Koordinations- und Forschungsstelle) auf der Grundlage des Frauenanteils auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe berechnet wird, geeignet ist, diesem Ziel näherzukommen. Dass dies nicht immer der Fall ist und dass die am Kaskadenmodell orientierte Quote damit für die Erreichung des Ziels Grenzen hat, soll am Beispiel der Fachhochschule Münster nachvollzogen werden.

Anders als andere Fachhochschulen zeichnet sich die Fachhochschule Münster durch ein außerordentlich vielfältiges Fächerprofil aus, das nicht nur die Fachbereiche Chemieingenieurwesen, Elektrotechnik und Informatik, Maschinenbau sowie Physikalische Technik umfasst, sondern unter anderem auch Architektur, Design, Gesundheit, Sozialwesen und Oecotrophologie/Facility Management. So unterschiedlich die Inhalte sind, so unterschiedlich sind auch die Frauenanteile in den Fächergruppen und die festgelegten Zielquoten für Neuberufungen. Während in einigen Fächergruppen Gleichstellungsquoten von (deutlich) über 50 % fest-

gelegt wurden, wie z. B. in Design (61,7 %), Gesundheit (62,6 %), am Institut für berufliche Lehrerbildung (58,7 %) oder im Fachbereich Oecotrophologie/Facility Management (hier liegt die Quote sogar bei 80,4 %), finden sich in anderen zum Teil sehr niedrige. So liegen die Gleichstellungsquoten in Chemieingenieurwesen, Energie/Gebäude/Umwelt, Maschinenbau und Physikalische Technik bei 14,9 % und in Elektrotechnik/Informatik sogar nur bei 8,5 % – ähnlich niedrige Quoten finden sich nur noch im Fachbereich Elektrotechnik/Technische Informatik an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe (8 %) und in der Fächergruppe Elektrotechnik im Fachbereich Elektrotechnik/Informatik an der Hochschule Bochum (8,5 %). Die Festsetzung dieser Quotenziele hat sich offensichtlich an einem fächerspezifischen Durchschnitt orientiert, der allerdings letztlich den sehr niedrigen Frauenanteil in den Technik- und Ingenieurwissenschaften festzuschreiben droht. Dieses Problem wurde bereits vor Verabschiedung der Gleichstellungsquote als Schwachstelle eines fächerspezifischen Kaskadenmodells identifiziert (Kap. B 1.1).

Prinzipiell kann bezweifelt werden, ob mit solch niedrigen Quoten das Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren bis hin zur Geschlechterparität wirkungsvoll erreicht werden kann oder ob die auf der Basis der nächst unteren Qualifizierungsstufe errechnete Neuberufungsquote nicht nur Minimalziel sein kann bzw. sollte und die tatsächliche Quote zur Zielerreichung angepasst werden müsste. Wird das Streben nach einer geschlechterparitätischen Besetzung von Professuren in Fächergruppen mit sehr geringen Frauenanteilen ernst genommen, erscheint es notwendig, dass die Quote von Maßnahmen begleitet wird, die auf eine Erhöhung des Anteils von Frauen im Fach insgesamt hinwirken. Nur so können die Bemühungen um ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Fächergruppen letztlich erfolgreich sein.

Resümee

Die wissenschaftspolitische Diskussion um die Erhöhung der Frauenanteile auf den verschiedenen akademischen Karrierestufen bewegt sich seit Mitte der 2000er Jahre weg von freiwilligen innerhochschulischen Zielvereinbarungen und hin zur Festlegung von Quoten. Dabei fokussiert die Diskussion zunehmend auf die Besetzung wissenschaftlicher Führungspositionen, vor allem Professuren. Die geforderte Quote orientiert sich an einem Kaskadenmodell, bei dem der Frauenanteil auf der jeweils

vorangegangenen Qualifikations- und Karrierestufe zugrunde gelegt wird und das zudem die Gegebenheiten in den unterschiedlichen Fächern berücksichtigt. In NRW legen die Universitäten und Fachhochschulen gemäß § 37a des Hochschulgesetzes fächerspezifische Gleichstellungsquoten fest, die jeweils innerhalb von drei Jahren zu erreichende, hochschul- und fächergruppenspezifische Geschlechterproportionen in der Gruppe der ProfessorInnen umfassen. Diese Zielquoten sind nicht vorab bestimmt, sondern werden von den Leitungsgremien jeder Hochschule definiert. Hier-

bei bestimmen die Hochschulen eine Ausgangsgesamtheit, die dem Kreis von Personen auf der vorangehenden Qualifikations- oder Karrierestufe entspricht; darüber hinaus müssen sie Fächergruppen zusammenstellen, für die jeweils gesonderte Quoten festgesetzt werden. Die Verantwortung liegt bei der Hochschulleitung (Rektorat) und den Fachbereichsleitungen (Dekanaten). Eine Sanktionierung bei Nichterreichen nach Ablauf eines Zeitraums von drei Jahren erfolgt nicht, allerdings muss das Verfahren neu beginnen und es müssen geeignete Maßnahmen seitens der Hochschulen entwickelt werden, um die Quoten erfolgreich umzusetzen. Für die Kunsthochschulen gilt im neuen § 30a des Kunsthochschulgesetzes NRW eine abgeschwächte Fassung dieser Regelungen. Im Umsetzungsprozess der Gleichstellungsquote sind die nordrhein-westfälischen Hochschulen unterschiedlich weit fortgeschritten. Zum Stichtag dieses Berichts hatte fast die Hälfte aller Hochschulen Quoten festge-

setzt; dabei zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen den Hochschularten. Während Zielquoten an acht von 14 Universitäten verabschiedet sind, trifft dies bei den Fachhochschulen nur auf sechs von 15 zu. Die eingeleiteten bzw. geplanten Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile und Erfüllung der Quoten sind an den Hochschulen in NRW sehr vielfältig und reichen von aktiver Rekrutierung über eine geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen bis hin zu inhaltlichen und finanziellen Anreizen. Darüber hinaus zeigt sich, dass in Fächergruppen mit insgesamt sehr niedrigem Frauenanteil, insbesondere auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe, auch sehr niedrige Neuberufungsquoten festgelegt werden, womit eine bereits bekannte Schwachstelle des Kaskadenmodells angesprochen ist. Dieser Befund wirft die grundsätzliche Frage auf, wie in solchen Fächergruppen das Ziel einer geschlechterparitätischen Besetzung von Professuren, das der Quote zugrunde liegt, wirkungsvoll erreicht werden kann.

2 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER GREMIEN UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN AN HOCHSCHULEN IN NRW

Bereits seit mehreren Jahren befinden sich die Hochschulen in einer tiefgreifenden Umbruchphase, die einem Strukturwandel folgt, der sich am Ideal einer autonomen bzw. unternehmerischen Hochschule orientiert (Riegraf/Weber 2014). Dieser Transformationsprozess impliziert vielfältige Herausforderungen. Einen wesentlichen Teil der Transformation stellt die Implementierung neuer Steuerungs- und Governanceformen sowie Elemente des New Public Managements dar, die den Organisationscharakter der Universität stärken und zugleich die Struktur der Gruppenuniversität verändern wollte. Hochschulen sind vielfach als „lose Kopplung“ (Weick 1998, zitiert nach Nickel 2012: 283) von Forschung, Lehre und Verwaltung beschrieben worden, die jeweils spezifischen Funktionslogiken folgen (vgl. Nickel 2012: 279ff.). Oft wird auch in Anlehnung an Cohen et al. (1972) von der Hochschule als „organisierten Anarchien“ gesprochen: Demzufolge lassen sich Hochschulen aufgrund der für Forschungsprozesse notwendigen Autonomie und der damit korrespondierenden Bedeutung der Selbstverwaltung nur schwer zentral durch Hochschulleitungen steuern.⁹

Die neuen Managementstrategien, die nicht zuletzt mit einer veränderten staatlichen Steuerung der Hochschulen korrelieren und die die bisherige Input- und Prozesskontrolle durch eine Outputkontrolle ablösen (vgl. Kehm 2012: 18), haben die Relationen von Hochschulleitung, Wissenschaft (Forschung und Lehre) und Verwaltung verschoben, um neue (Leitungs-)Gremien wie den Hochschulrat ergänzt und so zu einer Stärkung der Universitätsleitungen gegenüber den Selbstverwaltungsgremien geführt. Trotz vielfacher Skepsis und Kritik bietet diese Transformation der Hochschulen aus einer Gleichstellungsperspektive die Chance, gleichstellungspolitische Ziele auch mittels der neuen Steuerungs- und Governanceformen innerhalb der Hochschule besser zu verankern und durchzusetzen (Schacherl/Roski/Erbe 2015: 16). Ein zentrales Element stellt hierbei die geschlechtergerechte Zusammensetzung der Hochschulgremien dar; hierzu formuliert das MIWF NRW in seinen Hinweisen zum „Gebot der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung“¹⁰ Folgendes:

⁹ Damit geht die Debatte einher, inwiefern Hochschulen organisationssoziologisch überhaupt als vollwertige „Organisationen“ zu gelten haben oder ob sie auf der Ebene der Institution verharren (vgl. für einen Überblick über die aktuellere Theoriedebatte Kehm 2012).

¹⁰ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe_Das_Gebot_der_geschlechterparitaetischen_Gremienbesetzung.pdf [Zugriff am 31.10.2016].

„Die Gremienarbeit gehört zum Kern der Hochschulorganisation und Wissenschaftskultur. Eine qualitativ überzeugende und umfassende Gremienarbeit setzt voraus, dass beide Geschlechter gleichberechtigt vertreten sind.“ (MIWF o. J.: 4)

Aus einer Gleichstellungsperspektive dienen Gremien und Kommissionen nicht nur dazu, Gleichstellungspolitik um- und durchzusetzen. Vielmehr werden Gremien zugleich als „wesentliche Informationsquelle hinsichtlich aktueller Entwicklungen und Prozesse an der jeweiligen Hochschule“ (Blome et al. 2013: 321) eingeschätzt, die zudem Möglichkeiten eines informellen Informationsaustausches und der Vernetzung bieten. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund schreibt das Hochschulzukunftsgesetz des Landes NRW eine paritätische Gremienbesetzung vor:

„Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor.“ (§ 11c Abs. 1 HG)

Dabei wird der Tatsache Rechnung getragen, dass gerade in der Gruppe der ProfessorInnen häufig nicht genug Kandidatinnen für eine paritätische Gremienbesetzung zur Verfügung stehen:

„Soweit Gremien nach Gruppen getrennt besetzt werden, kann dem Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung im Sinne des Satzes 1 dadurch entsprochen werden, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen

ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt, und hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechtsparitätische Besetzung nach Satz 1 vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung in dieser Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt. Die Bemühungen sind entsprechend Absatz 4 Satz 1 aktenkundig zu machen.“ (§ 11c Abs. 1 Satz 4f. HG)

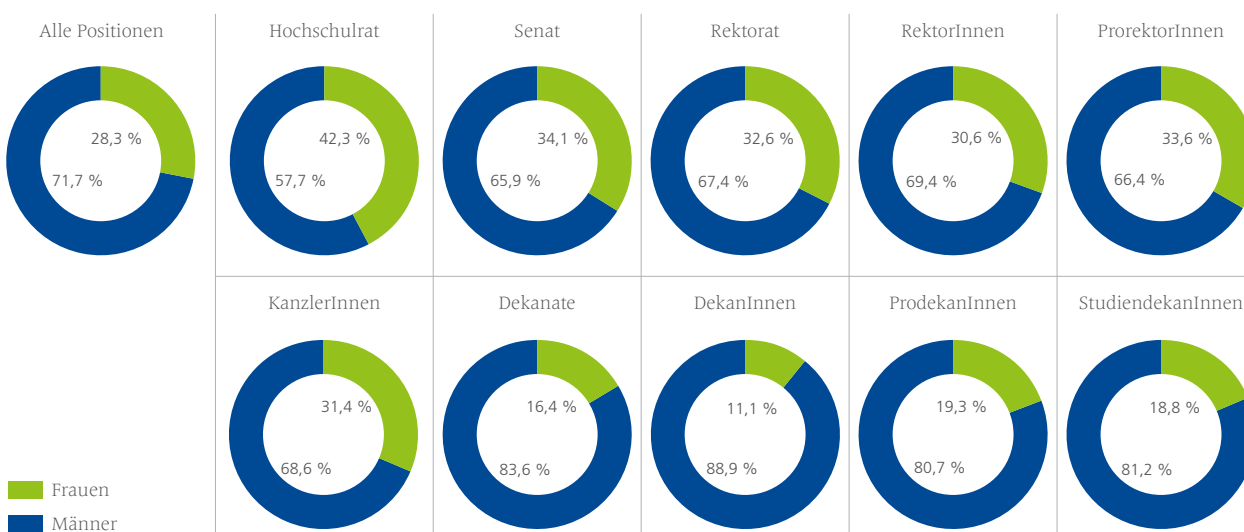
Wie diese Regelung an den Hochschulen umgesetzt wird und wie sich die Frauen- und Männeranteile der Hochschulleitungen und Führungsgremien entwickeln, ist Gegenstand des folgenden Kapitels. Dabei werden die Hochschulräte, Senate, Rektorate und Dekanate der nordrhein-westfälischen Hochschulen sowie auf Verwaltungsebene die Dezernatsleitungen analysiert; ebenso werden die Berufungskommissionen betrachtet. Die Daten, die in der folgenden Auswertung verwendet werden, basieren auf einer eigenen Erhebung. Anhand einer Internetrecherche wurden von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW die Frauen- und Männeranteile der 37 Hochschulleitungen in Trägerschaft des Landes NRW erfasst (Erhebungszeitpunkt März 2016). Um Entwicklungen nachvollziehen zu können, wurden diese Daten in Beziehung zu den Ergebnissen der Gender-Reporte von 2010 und 2013 gesetzt. Wie der gesetzliche Auftrag einer geschlechtsparitätischen Gremienbesetzung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen umgesetzt wird, welche Probleme sich ergeben haben und welche Lösungen gefunden wurden, wird abschließend anhand der Rückmeldungen aus den Hochschulleitungen beleuchtet.

2.1 DIE ENTWICKLUNG DER FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN DEN GREMIEN UND HOCHSCHULLEITUNGEN IM LÄNGSSCHNITT (2010 BIS 2016)

Der Frauenanteil an den Gremien und Leitungsorganen steigt insgesamt kontinuierlich an. So sind im März 2016 rund ein Viertel (28,3 %) der Hochschulleitungsmitglieder weiblich. Im Vergleich zu 2013 stellt dies eine Steigerung um 4,5 Prozentpunkte dar. Mit Blick auf die vergangenen sechs Jahre hat sich der Frauenanteil um fast die Hälfte erhöht – 2010 lag er bei lediglich 20 % –, nichtsdestotrotz bleibt auch der aktuelle Wert noch weit von einer geschlechterparitätischen Besetzung der Hochschulleitungsebene entfernt. Zudem lässt sich zeigen (vgl. Abb. B 2.1), dass die Frauenanteile in den verschiedenen Gremien und

Leitungsorganen beträchtlich voneinander abweichen: Während sich die Frauen- und Männeranteile in den Hochschulräten im Durchschnitt annähern (der Frauenanteil liegt aktuell bei 42,3 %), sind die Dekanate im Mittel nur zu gut einem Sechstel mit Frauen besetzt und gerade einmal jedem zehnten Dekanat steht eine Leiterin vor (11,1 %). In den Senaten und Rektoraten stellen Frauen insgesamt etwa ein Drittel der Mitglieder. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren darüber hinaus 31,4 % der KanzlerInnen an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes weiblich.

Abb. B 2.1: Gremien und Führungspositionen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – Frauen- und Männeranteile 2016



Quelle: eigene Erhebung (März 2016) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums konnten nicht berücksichtigt werden. 1) Für alle sieben Kunsthochschulen gibt es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. 2) Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. 3) ProdekanInnen und StudiendekanInnen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet.

Nimmt man die Entwicklung der Zahlen während der letzten sechs Jahre in den Blick (vgl. Tab. B 2.1), zeigt sich, dass der Frauenanteil in den Leitungsgremien insgesamt gesteigert werden konnte – mit erheblichen Unterschieden in der konkreten Entwicklung der einzelnen Gremien: Während der Frauenanteil an den DekanInnen von 11,3 % (2010) geringfügig auf 11,1 % im Jahr 2016 gesunken ist (2013 war er sogar auf 10,8 % gefallen), weist die Entwicklung der Frauenanteile in den Hochschulräten und Rektoraten im Durchschnitt eine Steigerung von über 10 Prozentpunkten auf: So waren die Mitglieder der Hochschulräte in NRW 2010 nicht einmal zu einem Drittel weiblich, 2013 hatten Frauen dagegen 37,6 % und 2016 42,3 % der Posten inne. In keinem anderen Hochschulleitungsgremium lässt sich im Sechsjahresvergleich eine so starke Erhöhung feststellen. Mit dieser Entwicklung sind die Hochschulräte darüber hinaus das einzige Gremium, das sich einer paritätischen Besetzung zumindest annähert.

2.1.1 Hochschulrat

Die grundlegende Funktion des Hochschulrats besteht darin, das Rektorat zu beraten und dessen geschäftsführende Tätigkeiten zu kontrollieren. Im Zuge der Verabschiedung des neuen Hochschulgesetzes fand eine leichte Verschiebung der konkreten Aufgaben statt. So stellt der Hochschulrat bei der Wahl des Rekto-

rats nur noch die Hälfte der Stimmen und muss zum Hochschulentwicklungsplan lediglich eine Stellungnahme abgeben. Dafür wurden seine Befugnisse im wirtschaftlichen Bereich dadurch gestärkt, dass seine Zustimmung zum Wirtschaftsplan weiterhin erforderlich ist und er zudem nun die Aufsicht über die Wirtschaftsführung des Rektorats besitzt. Mit einem Frauenanteil von 42,3 % sind die weiblichen Mitglieder im Hochschulrat verhältnismäßig stark vertreten und erfüllen – zumindest im arithmetischen Mittel – die im Hochschulgesetz (§ 21 Abs. 3) festgeschriebene Vorgabe eines Frauenanteils von 40 %. Bei der Besetzung des Hochschulrats ist es eine Besonderheit, dass dessen Mitglieder mindestens zur Hälfte aus Hochschulexternen bestehen müssen, die „in verantwortungsvollen Positionen in der Gesellschaft tätig sind oder waren“ (§ 21 Abs. 3 HG). Hier ist zu vermuten, dass sich diese Tatsache positiv auf die geschlechterparitätische Besetzung auswirkt, da externe Frauen in Bezug auf eine Kandidatur gezielt angesprochen werden können.

Anders verhält es sich mit dem gemeinsamen Kunsthochschulbeirat, der alle Kunsthochschulen des Landes NRW begleitet. Er soll die Kunsthochschulen beraten und dabei besonders die Qualität der Studienangebote in den Blick nehmen sowie auf der Basis der Entwicklung des Kunsthochschulbereichs Empfehlungen aussprechen. Erstmals wurde der Kunsthochschulbeirat im Jahr 2009 eingerichtet. Unter den

Tab. B 2.1: Gremien und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Geschlecht

	02.06.2010			01.03.2013			01.03.2016			2010–2016 Diff. Frauenanteil %-Punkte
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil	
	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	
Hochschulrat	66	159	29,3 %	89	148	37,6 %	107	146	42,3 %	13
Senat	(-)	(-)	(-)	193	526	26,8 %	260	502	34,1 %	(-)
Rektorat	35	136	20,5 %	41	138	22,9 %	60	124	32,6 %	12,1
davon RektorInnen	7	30	18,9 %	7	30	18,9 %	11	25	30,6 %	11,7
davon ProrektorInnen	21	77	21,4 %	26	80	24,5 %	38	75	33,6 %	12,2
davon KanzlerInnen	7	29	19,4 %	8	28	22,2 %	11	24	31,4 %	12
Dekanate	(-)	(-)	(-)	115	592	16,3 %	120	613	16,4 %	(-)
davon DekanInnen	28	220	11,3 %	27	223	10,8 %	28	224	11,1 %	-0,2
davon ProdekanInnen	(-)	(-)	(-)	67	252	21,0 %	63	264	19,3 %	(-)
davon StudiendekanInnen	(-)	(-)	(-)	21	117	15,2 %	29	125	18,8 %	(-)
Alle Positionen	129	515	20,0 %	438	1.404	23,8 %	547	1.385	28,3 %	8,3

Quelle: eigene Erhebung (März 2016) und Berechnung. Vakante Positionen während des Erhebungszeitraums konnten nicht berücksichtigt werden. 1) Für alle sieben Kunsthochschulen gibt es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat. 2) Gezählt wurden die stimmberechtigten Mitglieder des Senats. 3) ProdekanInnen und StudiendekanInnen wurden aufgrund der Tätigkeit zugeordnet. Die Daten aus 2010 stammen aus dem Gender-Report 2010 (Becker et al. 2010: 90), die Daten aus 2013 aus dem Gender-Report 2013 (Kortendiek et al. 2013: 100).

elf konstituierenden Mitgliedern waren lediglich zwei Frauen.¹¹ Ob 2014 eine turnusmäßige Neubesetzung des Kunsthochschulbeirats erfolgt ist und ob sich der Frauenanteil inzwischen erhöht hat, geht jedoch weder aus den Webseiten der Kunsthochschulen noch aus den Informationen des Wissenschaftsministeriums hervor. Festzuhalten bleibt jedoch, dass der Kunsthochschulbeirat – anders als die Hochschulräte – keine Vorreiterrolle bei der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung übernimmt.

2.1.2 Senat

Der Senat ist ein Wahlgremium, über dessen Besetzung die Hochschulmitglieder gemäß ihrer Gruppenzugehörigkeit abstimmen; damit nehmen die Senate unter den Gremien der Hochschulen eine Sonderstellung ein. Die gewählten Vertretungen aus ProfessorInnenschaft, wissenschaftlichen Mitarbeitenden/LfBA, weiteren Mitarbeitenden und Studierenden (bei den Fachhochschulen teilweise ergänzt durch RektorInnen oder DekanInnen) stellen gemeinsam die Mitglieder des Senats. Das Aufgabenfeld des Senats erstreckt sich vom Erlass der Grund- und Rahmenordnung der Hochschule über Stellungnahmen zu Hochschulvertrag und Hochschulentwicklungsplan bis hin zu einer Beteiligung an der Wahl der Mitglieder des Rektorats mit 50 % der Stimmen. Dadurch, dass die Senatorinnen und Senatoren gewählt werden, ist die

¹¹ www.folkwang-uni.de/fileadmin/medien/Die%20Hochschule/PDFs/Pressemeldungen/Extern/2009/2009-03-13-pm%20Kunsthochschulbeirat%20nimmt%20Arbeit%20auf%5B2%5D.pdf [Zugriff am 30.08.2016].

Geschlechterparität in diesem Gremium nur über die Kontrolle der Wahllisten zu steuern. Ein weiteres Hindernis für eine ausgeglichene Beteiligung von Frauen stellt die starke Repräsentanz von Männern innerhalb der Statusgruppe der ProfessorInnen dar, die im Senat zugleich die größte Mitgliedsgruppe stellt. Im Durchschnitt beträgt der Anteil der stimmberechtigten Senatorinnen an Hochschulen in NRW 34,1 % und weist damit im Vergleich zum Jahr 2013 eine Steigerung um 7,3 Prozentpunkte auf. Zu dieser positiven Entwicklung in einem Wahlgremium mag beigetragen haben, dass § 11c des HG vorschreibt, dass bei der „Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien [...] auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden“ (§ 11c Abs. 1 HG) soll.

2.1.3 Rektorat

Der Frauenanteil in den Rektoraten beträgt derzeit durchschnittlich 32,6 %, was seit 2010 einen deutlichen Anstieg um 12,1 Prozentpunkte bedeutet. Auffällig ist, dass sich diese Erhöhung über alle Mitgliedsgruppen des Gremiums erstreckt und sich die von Frauen besetzten Positionen fast gleichmäßig über die verschiedenen Gruppen verteilen. So liegt die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den RektorInnen (30,6 %) und dem Frauenanteil bei den ProrektorInnen (33,6 %) bei lediglich 3 Prozentpunkten. Während der Anteil der Rektorinnen in der letzten Berichtsphase, d. h. zwischen 2010 und 2013, bei 18,9 % stagnierte und die Zahl der Prorektorinnen nur leicht von 21,4 % auf 24,5 % gesteigert werden konnte, zeigt

sich insbesondere beim Frauenanteil an den RektorInnen aktuell eine positive Entwicklung: Hier hat sich der Anteil von Frauen um 11,7 Prozentpunkte erhöht. Darüber hinaus leitet an elf von 37 Hochschulen eine Kanzlerin die Verwaltung, 2010 waren es nur sieben Frauen an 36 Hochschulen.

2.1.4 Dekanate

Der mit Abstand geringste Frauenanteil findet sich auf der Ebene der Fakultäten. Die Positionen in den Dekanaten, die sich in Nordrhein-Westfalen aus DekanInnen, ProdekanInnen und StudiendekanInnen zusammensetzen, sind nur zu 16,4 % mit Frauen besetzt. Insbesondere die Leitung einer Fakultät wird, wie bereits erwähnt, nur selten von einer Frau ausgeübt. Auch ist im Gegensatz zu den universitätsweiten Gremien und Positionen kein nennenswerter positiver Trend erkennbar. So stieg der Frauenanteil der DekanInnen seit 2013 um lediglich 0,3 Prozentpunkte und verzeichnet im Vergleich zu 2010 sogar einen Abfall um 0,2 Prozentpunkte. Es bleibt damit weiter erklärungsbedürftig, warum nur gut jede zehnte Dekanatsleitung von einer Frau besetzt ist und die Leitungsebene an den Fakultäten allgemein eine solch starke und persistente männliche Dominanz aufweist. In diesem Zusammenhang kommt die

Hochschule Düsseldorf im Rahmen der Befragung zu dem Schluss: „Die ausgeglichene Besetzung der Dekanate wird am Ende Folge einer konsequenten und zielgerichteten Berufungspolitik sein“. Es stellt sich aktuell jedoch die Frage, warum sich nicht bereits jetzt der Professorinnenanteil von 22,6 % im NRW-Durchschnitt anteilig auf der Dekanatsleitungsebene widerspiegelt.

2.1.5 Dezernatsleitung

Die Leitungen der Dezernate sind – neben dem Amt der Kanzlerin bzw. des Kanzlers – Spitzenpositionen in der Hochschulverwaltung. In ihren Zuständigkeitsbereich fallen typischerweise Finanzen, Studienangelegenheiten oder Personal. Im Vergleich zu den akademischen Gremien und Positionen der Hochschulleitung haben sich die Dezernate feldspezifisch anders entwickelt (vgl. Tab. B 2.2); so sind Verwaltungsbereiche traditionell durch einen größeren Anteil an weiblichen Beschäftigten gekennzeichnet. Das ist möglicherweise ein Grund dafür, dass der Frauenanteil in Dezernatsleitungen mit 42,9 % im Durchschnitt deutlich höher ist als in den Leitungsgremien der akademischen Selbstverwaltung mit 28,3 % – was einer Differenz von knapp 15 Prozentpunkten entspricht.

Tab. B 2.2: Frauenanteile an Dezernatsleitungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen 2016

Universitäten		Fachhochschulen		Kunsthochschulen	
U Bochum	77,8 %	HS Westfälische	100 %	HS für Musik und Tanz Köln	100 %
U Münster	66,7 %	HS für Gesundheit	66,7 %	Folkwang U der Künste	40,0 %
RWTH Aachen	55,6 %	FH Südwestfalen	57,1 %	Kunstakademie Münster	33,3 %
FernU Hagen	50,0 %	FH Aachen	50,0 %	Kunst-HS für Medien Köln*	(-)
U Paderborn	50,0 %	HS Rhein-Waal	50,0 %	Robert Schumann HS Düsseldorf*	(-)
U Bielefeld	42,9 %	HS Bochum	42,9 %	Kunstakademie Düsseldorf*	(-)
U Siegen	40,0 %	FH Bielefeld	40,0 %	HS für Musik Detmold*	(-)
U Bonn	40,0 %	FH Münster	40,0 %		
U Köln	37,5 %	HS Düsseldorf	40,0 %		
TU Dortmund	33,3 %	HS Niederrhein	33,3 %		
U Wuppertal	33,3 %	HS Hamm-Lippstadt	25,0 %		
U Duisburg-Essen	25,0 %	FH Dortmund	16,7 %		
U Düsseldorf	0,0 %	HS Ostwestfalen-Lippe	0,0 %		
DSHS Köln	0,0 %	HS Ruhr West	0,0 %		
		TH Köln	(-)		
		HS Bonn-Rhein-Sieg	(-)		
Alle Universitäten	44,8 %	Alle Fachhochschulen	40,9 %	Alle Kunsthochschulen	54,5 %
Alle Hochschulen				42,9 %	

Quelle: eigene Erhebung (März 2016) und Berechnung. Es wurden jeweils die Leitungen der Dezernate mitgezählt, jedoch keine Stabstellen o. Ä. * Die Kunst-HS für Medien Köln, die Robert Schumann HS Düsseldorf, Kunstakademie Düsseldorf und die HS für Musik Detmold verfügen über keine Dezernate.

2.1.6 Berufungskommissionen

Jenseits der Leitungsgremien nehmen die Berufungskommissionen eine besondere Stellung ein, da sie über die zukünftige Besetzung von Professuren – und damit letztlich über die Personalentwicklung der Hochschule – mitentscheiden. Mittels einer geschlechterparitätischen Besetzung von Berufungskommissionen können homosoziale Kooptationsprozesse abgemildert werden. Andernfalls kommt es, wie die Organisationssoziologie nachgewiesen hat, dazu, dass ausschließlich männliche Vergemeinschaftungsformen wertgeschätzt und unbemerkt zu Anforderungsmerkmalen des Stellenprofils werden. Oft hat das zur Folge, dass Männer scheinbar besser auf die ausgeschriebenen Professuren passen, da homogene Gruppen vornehmlich ihnen ähnliche Neumitglieder rekrutieren (vgl. Meuser 2014). Da es sich bei den Berufungskommissionen jedoch nicht um ständige Gremien handelt und deren Zusammensetzung nicht in der amtlichen Hochschulstatistik erfasst wird, kann hier keine systematische Aufstellung über die Besetzung erfolgen – auch nicht auf der Basis der Rückmeldungen aus den Hochschulen im Rahmen der Befragung, da z. B. die Universität Bochum selbst angibt, die Zusammensetzung von Berufungskommissionen nicht systematisch nach Statusgruppe und Geschlecht zu erfassen.

Dennoch betonen viele Hochschulen, eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen aktiv anzustreben. An der Technischen Hochschule Köln regelt die Berufsordnung, dass die geplante Zusammensetzung der Berufungskommission bereits im Stellenzuweisungsverfahren dem Präsidium vorgelegt werden muss und die entsprechenden Mittel nur freigegeben werden, sofern die Berufungskommission geschlechterparitätisch besetzt ist. Eine geschlechterparitätische Besetzung der Kommissionen, insbesondere auch der Sitze der ProfessorInnenschaft, die nicht zwingend aus dem unmittelbaren Fachgebiet stammen müssen, ist dort in den letzten Jahren weitestgehend gelungen. Laut Rückmeldung der RWTH Aachen zeigt sich „die Tendenz zur stärkeren Beteiligung von Frauen“ in den Berufungskommissionen.

Nach Aussage der Universität Bielefeld haben die fünf im Jahr 2015 agierenden Berufungskommissionen einen nahezu paritätischen Frauenanteil (46 %) aufgewiesen und drei dieser Professuren hätten mit Frauen besetzt werden können. An der FernUniversität Hagen sind die sechs zum 1. Januar 2016 aktiven Berufungskommissionen durchschnittlich zu 48 % mit Frauen besetzt, wobei der Professorinnenanteil im Durchschnitt bei ca. 38 % liege. An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe betrug der Frauenanteil der im Januar 2016 aktiven sieben Berufungskommissionen durchschnittlich 38,6 %. Die Hochschule Bochum berichtet, die siebenköpfigen Kommissionen alternierend mit einer Frauen- und einer Männermehrheit zu besetzen (jeweils im Verhältnis 4:3). In den zwei Berufungskommissionen der Kunstakademie Münster (Stand Januar 2016) beträgt der Frauenanteil einmal 66 % und einmal 44 %.

Probleme bei der geschlechterparitätischen Zusammensetzung der Kommissionen gibt es, laut Rückmeldungen aus den Hochschulen in NRW, tendenziell in den Ingenieur- und auch in Teilen der Naturwissenschaften. Die Universität Düsseldorf bemüht sich nach eigenen Angaben, in Fächern, in denen Frauen in der ProfessorInnenschaft stark unterrepräsentiert sind, mit dem Frauenanteil in den Berufungskommissionen zumindest dem Frauenanteil im jeweiligen Fach zu entsprechen. Die Universität zu Köln gibt an, Berufungskommissionen sogar gezielt nur gemäß der Repräsentation von Frauen im Fach mit Professorinnen zu besetzen, um diese nicht überproportional mit Gremienarbeit zu belasten. Wenn eine geschlechterparitätische Besetzung der ProfessorInnensitze in einer Kommission nicht möglich ist, achtet die Westfälische Hochschule darauf, mindestens eine Professorin am Berufungsverfahren zu beteiligen. Auch Berufungskommissionen der Hochschule für Musik und Tanz Köln sind „in der Regel“ mit mindestens einer Frau besetzt; bisweilen sei das allerdings die Gleichstellungsbeauftragte, die nicht stimmberechtigt ist. Die Hochschule für Musik in Detmold gesteht ebenfalls ein, das Ziel der geschlechtergerechten Besetzung von Berufungskommissionen aufgrund der Personalstruktur der Hochschule nicht immer zu erreichen.

2.2 DIE ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTERPARITÄTISCHEN GREMIENBESETZUNG NACH HOCHSCHULARTEN

Das vorherige Unterkapitel hat gezeigt, dass die Frauenanteile je nach Leitungsgremium teilweise erheblich divergieren. Während sich die Hochschulräte an die Geschlechterparität mit Blick auf die Sechsjahresentwicklung annähern bzw. die Vorgabe eines Frauenanteils von mindestens 40 % gemäß § 21 Absatz 3 HG bereits erfüllt wird, sind die Dekanate zu fast 85 % mit Männern besetzt. Betrachtet man die Hochschulleitungen jeweils differenziert nach den unterschiedlichen Hochschularten, ergeben sich bezüglich der Frauenanteile ebenfalls Differenzen¹²: Die Universitäten weisen mit durchschnittlich 26,4 % den geringsten Frauenanteil an ihren Leitungsgremien auf, im Mittelfeld liegen die Kunsthochschulen mit 29,8 %, während die Fachhochschulen mit 30,1 % den höchsten Frauenanteil zu verzeichnen haben.

Werden die einzelnen Gremien nach den verschiedenen Hochschularten differenziert betrachtet, fallen ebenfalls Unterschiede auf. So ist der Frauenanteil im Hochschulrat an Universitäten mit 43,3 % und an Fachhochschulen mit 43,4 % fast identisch, wohingegen der gemeinsame Kunsthochschulbeirat mit 18,2 % von diesen Werten deutlich nach unten abweicht. Auch in den Rektoraten ist ein Gefälle zwischen den Universitäten und Fachhochschulen einerseits sowie den Kunsthochschulen andererseits erkennbar. Während Frauen bei Ersteren jeweils über ein Drittel der Mitglieder ausmachen, liegt ihr Anteil bei Letzteren bei kaum mehr als 20 %. Weniger stark ausgeprägt sind die Differenzen beim Senat. Im Jahr 2016 sind an den Fachhochschulen (36,7 %) und Kunsthochschulen (35,3 %) etwas mehr als ein Drittel und an den Universitäten (31,2 %) etwas weniger als ein Drittel der SenatorInnen Frauen. In den Dekanaten sind die Frauenanteile auf einem insgesamt niedrigen Niveau zwischen 15,6 % an Universitäten und 20,9 % an Kunsthochschulen.

In den folgenden Abschnitten soll der Blick auf die Differenzen gerichtet werden, die innerhalb der einzelnen Hochschularten festzustellen sind.

¹² Die folgenden Zahlen sind dem Statistikportal entnommen: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal [Zugriff am 01.09.2016].

2.2.1 Universitäten

Zwischen den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen existieren in Bezug auf die geschlechterparitätische Besetzung der Leitungsgremien deutliche Unterschiede: Während die FernUniversität Hagen (35,6 %) sowie die Universitäten Köln (34,5 %) und Paderborn (33,9 %) bei den Frauenanteilen an allen eingeflossenen Hochschulleitungspositionen die Spitzenpositionen einnehmen, sind an der Universität Duisburg-Essen (20,0 %) und der Deutschen Sporthochschule Köln (19,4 %) lediglich ein Fünftel der Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Trotzdem haben auch diejenigen Hochschulen, an denen insgesamt die höchsten Frauenanteile zu finden sind, mit Anteilen von etwas über einem Drittel in den Leitungspositionen noch erheblichen Nachholbedarf. Acht Universitäten erfüllen aktuell die durch das HG geforderte 40-Prozent-Quote für Frauen im Hochschulrat. Fünf Hochschulräte sind sogar mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Trotzdem erreichen die Hochschulräte an sechs Universitäten den Frauenanteil von 40 % zurzeit nicht. Vor allem die TU Dortmund weicht mit einem Anteil von lediglich 25 % aktuell deutlich von diesem Ziel ab. In Bezug auf die Besetzung des Senats kommen die Universität zu Köln sowie die TU Dortmund mit einem Frauenanteil von jeweils mindestens zwei Fünfteln dem Ziel der Parität am nächsten. Auch die Universitäten Bochum, Düsseldorf, Münster und Wuppertal sowie die FernUniversität Hagen, deren Senatorinnenanteile bei mindestens einem Drittel liegen, zeigen in Ansätzen, dass die Entwicklung zu einer paritätischen Besetzung möglich ist. Weit von dieser entfernt ist vor allem die Deutsche Sporthochschule Köln (11,8 %).

In zehn der 14 Universitäten ist mindestens ein Drittel der Positionen in den Rektoraten mit Frauen besetzt. Dabei stechen die Universität Münster mit einem geschlechterparitätischen Rektorat und die Universitäten Bochum und Paderborn mit einem Frauenanteil von 60 % besonders heraus. Hinsichtlich der Dekanate ist der Frauenanteil universitätsübergreifend sehr niedrig. Er bewegt sich zwischen 7,9 % an der Universität Duisburg-Essen und 28,5 % an der Universität Paderborn.

Tab. B 2.3: Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Universitäten 2016

Ebene	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
FernU Hagen	40,0 %	36,4 %	40,0 %	25,0 %	35,6 %
U Köln	50,0 %	42,9 %	42,9 %	20,8 %	34,5 %
U Paderborn	37,5 %	32,1 %	60,0 %	28,6 %	33,9 %
U Siegen	50,0 %	29,2 %	16,7 %	25,0 %	30,4 %
U Düsseldorf	37,5 %	34,5 %	33,3 %	12,5 %	28,8 %
U Münster	37,5 %	34,8 %	50,0 %	20,8 %	27,8 %
U Wuppertal	33,3 %	36,4 %	33,3 %	10,5 %	26,4 %
U Bielefeld	50,0 %	27,3 %	33,3 %	14,6 %	24,1 %
TU Dortmund	25,0 %	40,0 %	33,3 %	13,3 %	23,8 %
RWTH Aachen	55,6 %	23,1 %	16,7 %	16,1 %	23,6 %
U Bonn	60,0 %	21,7 %	28,6 %	8,3 %	23,4 %
U Bochum	40,0 %	36,0 %	60,0 %	12,5 %	23,1 %
U Duisburg-Essen	40,0 %	28,6 %	33,3 %	7,9 %	20,0 %
DSHS Köln	37,5 %	11,8 %	16,7 %	(-)	19,4 %
Alle Universitäten	43,3 %	31,2 %	34,9 %	15,6 %	26,4 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2016) und Berechnung.

Tab. B 2.4: Frauenanteile an Leitungs- und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Fachhochschulen 2016

Ebene	Hochschulrat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
HS für Gesundheit	(-)	91,7 %	50,0 %	0,0 %	72,2 %
FH Dortmund	40,0 %	50,0 %	20,0 %	22,7 %	36,1 %
HS Hamm-Lippstadt	50,0 %	30,8 %	0,0 %	50,0 %	36,0 %
HS Bochum	50,0 %	50,0 %	40,0 %	12,5 %	35,6 %
HS Düsseldorf	50,0 %	31,6 %	40,0 %	29,4 %	34,7 %
HS Bonn-Rhein-Sieg	37,5 %	33,3 %	50,0 %	20,0 %	33,3 %
HS Rhein-Waal	40,0 %	31,6 %	60,0 %	16,7 %	32,6 %
TH Köln	50,0 %	42,9 %	33,3 %	23,3 %	32,0 %
HS Ostwestfalen-Lippe	50,0 %	43,5 %	25,0 %	12,5 %	30,5 %
HS Ruhr West	50,0 %	30,8 %	50,0 %	0,0 %	29,0 %
HS Niederrhein	37,5 %	29,2 %	25,0 %	22,7 %	27,6 %
FH Bielefeld	50,0 %	17,6 %	40,0 %	20,0 %	27,5 %
HS Westfälische	40,0 %	37,5 %	20,0 %	5,3 %	25,9 %
FH Südwestfalen	40,0 %	25,0 %	40,0 %	16,7 %	25,4 %
FH Aachen	37,5 %	30,4 %	20,0 %	12,1 %	21,7 %
FH Münster	37,5 %	25,0 %	16,7 %	9,4 %	18,2 %
Alle Fachhochschulen	43,4 %	36,7 %	34,2 %	16,8 %	30,1 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2016) und Berechnung.

2.2.2 Fachhochschulen

Zwischen den Fachhochschulen ist die Geschlechterdisparität auf der Leitungsebene, die sich bei den Universitäten zeigt, ähnlich ausgeprägt; der größte Unterschied zeigt sich zwischen der Fachhochschule Dortmund mit 36,1 % und der Fachhochschule Münster mit 18,2 %. Eine Sonderstellung nimmt die Hochschule für Gesundheit ein, die einen Frauenanteil von 72,2 % aufweist. Darüber hinaus erreichen

14 der 16 Fachhochschulen mindestens einen Frauenanteil von einem Viertel. Eine Geschlechterparität findet sich in sieben der 15 Hochschulräte (die Hochschule für Gesundheit besitzt keinen Hochschulrat), sodass mittlerweile fast die Hälfte dieser Gremien gleichmäßig mit Männern und Frauen besetzt ist. Im Senat weist die Hochschule für Gesundheit mit 91,7 % den mit Abstand höchsten Frauenanteil auf. Doch auch die Senate an den Fachhochschulen Dortmund und Bochum sind geschlechterparitätisch aufgestellt,

Tab. B 2.5: Frauenanteile an Hochschulleitungen und Führungspositionen an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen 2016

Ebene	Kunsthochschulbeirat	Senat	Rektorat	Dekanate	Alle Führungspositionen
Folkwang U der Künste*	18,2 %	54,2 %	20,0 %	22,2 %	36,7 %
Kunst-HS für Medien Köln*	18,2 %	38,5 %	50,0 %	(-)	30,8 %
Kunstakademie Münster*	18,2 %	33,3 %	25,0 %	(-)	26,7 %
Kunstakademie Düsseldorf*	18,2 %	33,3 %	25,0 %	0,0 %	25,6 %
HS für Musik und Tanz Köln*	18,2 %	22,7 %	25,0 %	33,3 %	25,5 %
Robert Schumann HS Düsseldorf*	18,2 %	31,6 %	25,0 %	0,0 %	23,7 %
HS für Musik Detmold*	18,2 %	31,3 %	0,0 %	12,5 %	20,0 %
Alle Kunsthochschulen	18,2 %	35,3 %	21,4 %	20,9 %	29,8 %

Quelle: eigene Erhebung (März 2016) und Berechnung.

* Da es einen gemeinsamen Kunsthochschulbeirat für alle Kunsthochschulen in NRW gibt, ist der Frauenanteil an Hochschulen gleich. Für die Berechnung des Frauenanteils für die einzelne Kunsthochschule wird der Kunsthochschulbeirat jeweils eingerechnet, aber nur einfach in der Spalte „Alle Kunsthochschulen“.

allein der Senat der Fachhochschule Bielefeld (17,6 %) hat einen Frauenanteil von unter einem Viertel. In vier Rektoraten haben Frauen mindestens die Hälfte der Positionen inne, während in der Hochschule Hamm-Lippstadt keine Frau vertreten ist. Ein sehr gegensätzliches Bild zeigt sich bei den Frauenanteilen in den Dekanaten. Diese sind an der Hochschule Hamm-Lippstadt geschlechterparitätisch besetzt, an der Hochschule für Gesundheit sowie der Hochschule Ruhr West sind hingegen gar keine Frauen vertreten – hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die neuen Fachhochschulen über wenige Fachbereiche/Dekanate verfügen und es daher stärker ins Gewicht fällt, wenn Frauen nicht beteiligt sind.

2.2.3 Kunsthochschulen

Die einzelnen Kunsthochschulen weisen ähnliche Unterschiede im Hinblick auf den Frauenanteil an

allen Führungskräften auf wie die Universitäten und Fachhochschulen. Die Folkwang Universität der Künste hat mit 36,7 % den höchsten Frauenanteil, die Hochschule für Musik Detmold mit 20,0 % den niedrigsten. Mit Ausnahme des gemeinsamen Kunsthochschulbeirats, in dem nur wenige Frauen vertreten sind, sind die Unterschiede in Bezug auf die anderen Gremien zwischen den Hochschulen sehr stark. So variiert der Frauenanteil im Senat zwischen einem mit leichtem Frauenüberhang nahezu geschlechterparitätischen Wert von 54,2 % an der Folkwang Universität der Künste und einem sichtbar niedrigeren Frauenanteil von 22,7 % an der Hochschule für Musik und Tanz Köln. Auch bei den Rektoraten stehen zwei Hochschulen besonders hervor: Während das Rektorat an der Kunsthochschule für Medien Köln geschlechterparitätisch besetzt ist, besteht das Rektorat an der Hochschule für Musik Detmold ausschließlich aus männlichen Mitgliedern.

2.3 HERAUSFORDERUNGEN UND PROBLEME DER GESCHLECHTERGERECHTEN GREMIENBESETZUNG

Im Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen ist in § 11c festgeschrieben, dass die Besetzung von Hochschulgremien geschlechterparitätisch erfolgen muss, sofern für eine Ausnahme nicht eine sachliche Begründung vorliegt. Damit sind die Hochschulen gesetzlich gehalten, ihre bisherigen Bemühungen für eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung zu intensivieren. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, sehen sich die nordrhein-westfälischen Hochschulleitungen bei deren Verwirklichung jedoch mit teilweise erheblichen Herausforderungen und Problemen konfrontiert. Diese resultieren für die meisten Universitäten, Fach- sowie Kunsthochschulen vor

allem aus der bisherigen Unterrepräsentanz von Frauen in vielen Fachbereichen, insbesondere auf der Ebene der Professuren. Dies betrifft vorrangig naturwissenschaftliche und technische Fächer, in denen ein großer Mangel an Kandidatinnen besteht. Die Folkwang Universität der Künste bietet als Erklärung vergeschlechtlichte Präferenzen bei der Auswahl bestimmter Instrumente oder Musikstile wie Jazz oder elektronische Medien an.

Die Unterrepräsentanz von Frauen hat einerseits zur Folge, dass nicht genug Frauen zur Verfügung stehen, die ein Gremienamt übernehmen können. Andererseits

werden dadurch die wenigen verfügbaren Kandidatinnen unverhältnismäßig durch Gremienaufgaben belastet, da sie oftmals mehr als eine Gremienposition übernehmen. Das führt den Hochschulen zufolge zu einer (zeitlichen) Überbeanspruchung der Wissenschaftlerinnen, die gleichzeitig zu Lasten ihrer wissenschaftlichen Karriere geht, da sie dadurch von ihren „Kernaufgaben“ Forschung und Lehre abgehalten würden, wie es beispielsweise die Universität Bielefeld formuliert. Diese Situation erlebten einige Frauen als Benachteiligung und würden Gremientätigkeiten – selbst bei direkter Ansprache – nicht (mehr) übernehmen. Vor dem Hintergrund einer ohnehin geringen Anzahl von Frauen bewerten einige Hochschulen das als zusätzliche Schwierigkeit, die eine Geschlechterparität bei der Gremienbesetzung kaum oder gar nicht möglich mache.

Während die Hochschule für Gesundheit in Bochum durch den hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten vor der Herausforderung steht, genügend (männliche) Vertreter in die Gremienarbeit einzubinden, um eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen, führt die Fachhochschule Bielefeld an, dass Frauen oftmals über den Beruf hinaus privat gefordert seien und „daher weniger Interesse an Engagement über die dienstlichen Verpflichtungen hinaus“ hätten. Die Hochschule Hamm-Lippstadt verweist auf das grundgesetzliche Recht auf freie Wahl, das es verbiete, bei Gruppen, in denen Frauen und Männer zur Wahl stehen, die Wählenden daran zu hindern, die (männlichen) Bewerber zu wählen. Auch andere Hochschulen berichten von zum Teil intensiv geführten Diskussionen, Widerständen in einzelnen Fachbereichen und verschobenen Wahlen oder geben – wie die Universität zu Köln – an, dass grundrechtliche Fragen zur Gestaltung des Wahlprozederes zur Erlangung eines geschlechterparitätischen Wahlergebnisses vorliegen, „die auch das Ministerium derzeit nicht umfassend beantworten kann“. Hieran wird sichtbar, dass die Intention des Gesetzes – die geschlechterparitätische Besetzung der Wahllisten, aber keine Korrektur des Wahlergebnisses – offensichtlich in der Hochschul- und Gleichstellungspraxis noch nicht deutlich geworden ist. So heißt es im HG: „Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.“ (§ 11c Abs. 1 Satz 2 HG).

Daneben äußern einige Hochschulen aber auch Kritik an der Möglichkeit von sachlich begründeten

Ausnahmen, wie sie in § 11c des Hochschulgesetzes formuliert sind – etwa durch einen niedrigen Professorinnenanteil in bestimmten Fächern. Eine Prüfung dieser sachlichen Begründung ist der Universität zu Köln zufolge „gesetzlich nicht bzw. nicht in ausreichendem Maße vorgesehen“. Während die Universität Siegen angibt, von dieser Regelung „maßvoll“ Gebrauch zu machen, um einer Überbelastung von Frauen entgegenzuwirken und ohne diese aus wichtigen Prozessen auszuschließen, verweisen andere Hochschulen, wie beispielsweise die Fachhochschule Dortmund, darauf, dass durch diese Rechtsgrundlage eine Umsetzung der Geschlechterparität in den Gremien nicht verbindlich verlangt werden könne (z. B. durch die Zurückweisung von Wahllisten). Die Rechtsgrundlage sei nicht weitreichend genug. Die Erfahrungen hätten gezeigt, dass Geschlechtergerechtigkeit nicht allein durch Soll-Vorgaben und durch eine Dokumentationspflicht hinsichtlich des Bemühens zu erreichen sei.

Während die meisten Hochschulen vor allem Herausforderungen und Probleme bei der geschlechterparitätischen Gremienbesetzung benennen, formulieren andere mögliche Lösungsansätze, um den Schwierigkeiten zu begegnen. In vielen Fällen sind diese eher allgemein gehalten, wenn von der Durchführung gezielter, aber nicht genauer genannter Maßnahmen berichtet wird oder davon, dass Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Gremien „systematisch verfolgt“ und auf die geschlechterparitätische Besetzung „geachtet“ werde. Vor allem die individuelle, aktive und konkrete Ansprache von geeigneten Kandidatinnen wird gleich von mehreren Hochschulen hervorgehoben. Konkretere Angaben macht unter anderem die Universität Bielefeld. Hier ist durch das Rektorat ein Anreiz- und Kompensationsmodell eingesetzt worden. Es sieht vor, dass einer Fakultät, die eine Dekanin ernennt, eine halbe wissenschaftliche Stelle finanziert wird. Auch können Frauen, die durch die Arbeit in Gremien überproportional belastet sind, unterschiedliche Entlastungsregelungen beantragen, so zum Beispiel die Schaffung einer zusätzlichen Stelle oder die Reduktion des Lehrdeputats durch Kompensationsmittel. Zudem wurde eine Verfahrensreform initiiert, „die eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung bei Listenwahlen sichern soll“ und die durch ein Monitoring begleitet wird. Auch die Westfälische Hochschule sieht nach eigener Auskunft einen Lehrdeputatserlass vor; die Hochschule Bochum hat in ihrem Rahmenplan

dagegen lediglich festgelegt, dass die Möglichkeit von Anreizen zur verstärkten Beteiligung von Frauen in Gremien, wie beispielsweise Lehrdeputatsermächtigungen, geprüft werden soll. Sowohl die Universität Düsseldorf als auch die FernUniversität Hagen heben als einen Lösungsansatz die Bedeutung von familienfreundlichen Besprechungszeiten hervor. Während die Universität Düsseldorf in regelmäßigen Schreiben alle Einrichtungen und Institute daran erinnert, dass Besprechungen immer innerhalb der regulären Arbeitszeiten stattfinden und frühestmöglich angekündigt werden sollen, wurde die Sitzungszeit des Senats in Hagen 2015 bereits von 17:00 Uhr auf 14:00 Uhr vorgezogen. Außerdem seien Gleichstellungsgespräche geführt und es sei darum gebeten

worden, bei der Erstellung von Wahlvorschlägen für den Senat und die Fakultätsräte auf eine geschlechtergerechte Zusammensetzung zu achten. Weiter hebt die FernUniversität Hagen hervor, dass auch das Rektorat eine grundsätzliche Verantwortung für die geschlechtergerechte Gremienbesetzung hat: „Die Rektorin/der Rektor achtet bei ihrem/seinem Vorschlagsrecht und/oder bei einer persönlichen Ansprache für Mitgliedschaften und Ämter in Gremien der FernUniversität, Wissenschaftsorganisationen sowie für Wissenschaftspreise auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.“ Die Hochschulleitung an der Hochschule Hamm-Lippstadt will für die Einrichtung der Vize-PräsidentInnenschaft nur Frauen in Betracht ziehen.

Resümee

Im Vergleich zum Gender-Report 2013 konnten die Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen ihre Frauenanteile auf allen Leitungs- und Führungspositionen insgesamt auf aktuell 28,3 % steigern. Obwohl dieser Wert einer Erhöhung um 4,5 Prozentpunkte entspricht, sind die Hochschulleitungen damit nach wie vor von einer geschlechterparitätischen Besetzung weit entfernt. Mit Blick auf die verschiedenen Gremien stellt sich dieser Befund jedoch sehr unterschiedlich dar: Zwar sind die elf von Rektorinnen geleiteten Hochschulen weiterhin in der Minderheit, die Entwicklung des Frauenanteils in den Rektoraten ist mit einer Steigerung um 9,7 Prozentpunkte seit 2013 jedoch positiv zu bewerten. Auch bei den Hochschulräten setzt sich die positive Entwicklung fort, da sich der nun erreichte Frauenanteil von 42,3 % der Parität weiter annähert. Im Gegensatz dazu sind die Dekanate auch

weiterhin Männerdomänen: Lediglich 16,4 % aller Positionen in den Dekanaten sind mit Frauen besetzt und nur 11,1 % der Dekanate werden durch eine Dekanin geleitet. Diese Situation scheint vor allem vor dem Hintergrund problematisch, dass sich auch im Dreijahresvergleich keine Steigerung und damit keine gerechte Beteiligung von Frauen abzeichnen. Bei der Umsetzung der im Hochschulgesetz geforderten geschlechterparitätischen Gremienbesetzung werden von den Hochschulen zahlreiche Schwierigkeiten identifiziert; zugleich haben zumindest einige Hochschulen auf der Basis interner Diskussionen bereits erste Lösungsstrategien entwickelt. So besteht eine Lösung, um die Mehrfachbelastung einiger weniger Frauen durch Gremienarbeit zu kompensieren, in der Ermäßigung ihres Lehrdeputats. Die Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere auf professoraler Ebene, bleibt jedoch die grundlegende Problematik, die viele der benannten Herausforderungen wesentlich mitverursacht.

3 GENDERGERECHTE FINANZIERUNGSMODELLE UND GENDER BUDGETING

Ergänzend zu den Vorschriften zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung und der Gleichstellungsquote als Instrument in Berufungsverfahren zur Erhöhung des Professorinnenanteils sieht das Hochschulgesetz in Nordrhein-Westfalen auch eine monetäre Steuerung von Gleichstellung vor. So soll Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen in NRW „durch wirkungsvolle finanzpolitische Analyse- und Steuerungsinstrumente im Sinne des Gender Budgetings“ (von Hugo 2014: 186) verbessert werden.

Unter Gender Budgeting wird die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Haushaltsplanung verstanden.¹³ Der Europarat definiert Gender Budgeting dementsprechend als „Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess“, die zu einer „geschlechterbezogene[n] Bewertung von Haushalten“ sowie zur Integration „eine[r] Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsprozesses“ (Europarat 2005: 10) führt. Auf diese Weise werden „Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern“ (Europarat 2005: 10). Die Ressourcenverteilung in öffentlichen Haushalten soll also geschlechtergerecht und der Budgetierungsprozess selbst transparent gestaltet werden. Allerdings existieren weder ein einheitliches Verständnis noch klare Vorgaben für die Ausgestaltung einer Gender-Budgeting-Praxis, da standardisierte Vorgehensweisen zu deren praktischer Umsetzung fehlen und die Umsetzung auf verschiedenen politischen Ebenen und mit unterschiedlichen AkteurInnen erfolgt (vgl. Frey 2010: 40).

In Anlehnung an ein Verständnis von Gender Budgeting als „ökonomisches und fiskalisches Instrument zur Steuerung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung“ (Färber 2013: 1) wird im Folgenden danach gefragt, wie an den nordrhein-westfälischen Hochschulen mit diesem Instrument gearbeitet wird. Im Kern des Gender Budgetings steht der Gedanke, dass öffent-

liche Ausgaben und Einnahmen die gesellschaftlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern prägen und das Verhältnis der Geschlechter zueinander maßgeblich bestimmen; „kein Haushalt ist geschlechtsneutral“ (Färber 2013: 1). So spiegeln sich die Ziele und Leitlinien einer Hochschule auch in ihrem Haushalt und dessen verschiedenen Budgets wider: „Durch Haushaltsentscheidungen werden bestehende Verteilungsverhältnisse reproduziert oder transformiert“ (Blome et al. 2013: 216). Zielt eine Hochschule also auf die Erhöhung von Geschlechtergerechtigkeit, muss sich dies auch in ihrem Haushalt ausdrücken. Im Sinne des Gender Budgetings muss während des gesamten Haushaltsprozesses – Planung, Budgetierung und Mittelvergabe – nach den bestehenden Ungleichheitsverhältnissen zwischen Frauen und Männern und nach Möglichkeiten zu deren Abbau gefragt werden.

Im neuen nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz ist erstmalig der Auftrag festgeschrieben, dass die Hochschulen ihre Budgets und die Verteilung ihrer Ressourcen genderbezogen zu analysieren, zu bewerten und zu gestalten haben:

„Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.“ (§ 24 Abs. 5 HG)

Auffällig ist, dass nicht von Gender Budgeting, sondern allgemein von einer „Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle“ gesprochen wird. Diese Formulierung erlaubt den Hochschulen, an bereits bestehende Steuerungsinstrumente, Budgetverteilungsmodelle sowie Entwicklungspläne anzuknüpfen und längerfristig eine Gleichstellungsorientierung in Planungs- und Budgetierungsprozesse zu integrieren. Dies würde umfassende geschlechtssensible Analysen sowie die geschlechtergerechte Umverteilung bestehender Ressourcen nach sich ziehen. Die folgende Analyse systematisiert die verschiedenen Ansätze und Strategien, die an den Hochschulen zur finanziellen Steuerung von Gleichstellung existieren. Sie zeigt allerdings auch auf, dass ein gezieltes Gender Budgeting an den Hochschulen bislang nicht erfolgt.

¹³ Ursprünglich stammt die Idee des Gender Budgetings aus der feministischen Ökonomiekritik, die seit den 1980er Jahren die Ausblendung von Geschlechterverhältnissen in makroökonomischen Theorien und dominierenden Wirtschaftsmodellen kritisiert und unbezahlte, mehrheitlich von Frauen getragene Reproduktions- und Care-Arbeit volkswirtschaftlich sichtbar machen will (Frey 2010: 38). Politisch wurde Gender Budgeting erstmals 1983 in Australien mit dem Ziel eingesetzt, die öffentlichen Staatsmittel geschlechtergerecht zu verteilen (Sharp 2007). Parallel etablierte sich Gender Budgeting in der Entwicklungszusammenarbeit, um eine geschlechtergerechte Ressourcenverteilung zu erreichen, sowie als Kritik neoliberaler Politik- und Globalisierungsstrategien (Frey 2010: 38).

Abb. B 3.1: Modelle der gendergerechten Ressourcenverteilung an und in NRW-Hochschulen



Quelle: eigene Darstellung.

Um klären zu können, wie die entsprechenden Vorgaben des Hochschulgesetzes umgesetzt werden, wurden die einzelnen Hochschulen nach den von ihnen genutzten gleichstellungsrelevanten Steuerungsinstrumenten gefragt. Die Rückmeldungen wurden kategorisiert und zu den bereits existierenden finanzbezogenen Gleichstellungsinstrumenten auf Landes- und Bundesebene in Beziehung gesetzt, sodass im Folgenden sowohl landes-, bundes- und europaweite Steuerungsinstrumente/Programme in die Analyse einfließen. Durch diese Vorgehensweise wurden vier unterschiedliche Modelle der gendergerechten Finanzsteuerung generiert, die im Folgenden vorgestellt werden: (1) Frauenförderprogramme als (Finanz-)Ausgleich, (2) Monetäre Anreizsysteme zur

Realisierung von Gleichstellung, (3) Forschungsförderung unter Offenlegung von Gleichstellungszielen und Genderexpertise, (4) Gender Budgeting als Integration der Geschlechterperspektive in die Mittelvergabe und den Haushaltsprozess. Bei diesen Modellen handelt es sich um Idealtypen, die an den einzelnen Hochschulen auch in Mischformen vorkommen können. Für jeden Ansatz wird dargelegt, wie die Mittelvergabe *in* den Hochschulen erfolgt – seitens der Hochschulleitung an die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen – und welche Bedeutung dabei dem Gleichstellungsauftrag zukommt. Ergänzend wird herausgearbeitet, wie bei der Mittelvergabe an die Hochschulen durch das MIWF NRW der Gleichstellungsauftrag berücksichtigt wird.

3.1 MODELL 1: FRAUENFÖRDERPROGRAMME ALS (FINANZ-)AUSGLEICH AN DIE UND IN DEN HOCHSCHULEN

Für Frauen in der Wissenschaft existieren im Verlauf ihrer akademischen Karrierewege kritische Qualifizierungs- und Übergangsphasen, in denen sie die Wissenschaft überproportional häufig verlassen.¹⁴ Um dieser

Leaky Pipeline entgegenzuwirken und den Frauenanteil auf Professuren und in anderen akademischen Führungspositionen zu erhöhen, werden Frauenfördermaßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren ergriffen, die beispielsweise Anschubfinanzierungen von Bund und Ländern für Stellen an Hochschulen umfassen oder sich durch statusgruppenbezogene

¹⁴ Exemplarisch wurde dies im Gender-Report 2013 in Bezug auf Berufungsverfahren und den Übergang von der Postdoc-Phase auf eine Professur untersucht (vgl. Kortendiek et al. 2013: 257ff.).

finanzielle Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in den Hochschulen auszeichnen und so versuchen, einen (Finanz-)Ausgleich zu schaffen.

Mittelvergabe an die Hochschulen

Beispiele für dieses Finanzierungsmodell, bei dem Mittel an die Hochschule speziell zur Förderung von Frauen zur Verfügung gestellt werden, sind das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern¹⁵ sowie das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ des MIWF NRW. Über die finanzielle Frauenförderung im Rahmen des „Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen“ des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW stellte das Land NRW während der ersten Laufzeit des Programms von 2012 bis 2014 jährlich insgesamt 5,4 Millionen Euro zur Verfügung. Von diesen entfielen allein 1,5 Millionen Euro auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Während der ersten Laufzeit des Programms von 2012 bis 2014 wurden an Universitäten und Kunsthochschulen insgesamt 13 Stellen für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase (E 14) sowie 13 Stellen an Fachhochschulen (E13) unterstützt.¹⁶ In der aktuellen Förderperiode 2016 bis 2019 stehen jährlich 5,5 Millionen Euro bereit, die sich auf drei Säulen (Gleichstellungsförderung, Nachwuchsförderung und Genderforschung) verteilen.¹⁷ Die Förderung der Genderforschung erfolgt jedoch nicht mehr projektbezogen, sondern strukturell durch die Finanzierung von Professuren im Bereich der Genderforschung und -lehre. Mittels dieser institutionellen Förderung sollen zugleich Genderaspekte in der Lehre stärker verankert werden (vgl. Kap. B 6).¹⁸ Hierfür stellt das Wissenschaftsministerium jährlich eine Million Euro zur Verfügung, wobei der Schwerpunkt der Förderung auf

Fachrichtungen liegt, in denen es bislang nur wenige oder gar keine Genderprofessuren gibt: Unter anderem in der Medizin, den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie der Theologie unterstützt das Land 13 Professuren bis 2019 in ihrer Forschung.¹⁹ Um neue Felder für die Forschung und Lehre zu erschließen, ist die Förderung auch auf eine thematische Ausweitung von Genderprofessuren gerichtet. Diese inhaltliche Fokussierung basiert nicht zuletzt auf einem Ergebnis des Gender-Reports 2013, demzufolge „mehr als 80 % der Genderprofessuren in den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften (sowie Kunst und Gestaltung) verortet sind“ (Kortendiek et al. 2013: 229).

Mittelvergabe in den Hochschulen

Parallel existieren Maßnahmen, die *innerhalb* der Hochschulen der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fächern begegnen und Frauen auf den einzelnen Karrierestufen gezielt fördern sollen. In der Befragung wird deutlich, dass ein wichtiges Element hierbei die institutionalisierten Formen der Förderung von Gleichstellung darstellen, d. h. die Gleichstellungsbüros und Familienservicestellen. Einige Hochschulen sehen im Haushalt Festbeträge für Gleichstellungsarbeit vor. So können etwa an der Technischen Hochschule Köln jährlich 20.000 Euro über das Gleichstellungsbüro beantragt werden, während Gleichstellung – durch personelle und finanzielle Ressourcen – jedoch primär institutionell gefördert wird. Auch an anderen Hochschulen werden über das Gleichstellungsbüro Festbeträge für die Förderung von Gleichstellung bereitgestellt. Dies gilt auch für die Kunsthochschulen, an denen die Gleichstellungsarbeit vor allem – wengleich geringe – feste Budgets (z. B. Hochschule für Musik und Tanz Köln, Hochschule für Musik Detmold) zur Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung erhält. Die Folkwang Universität der Künste gibt an, dass bei ihr (unter Haushaltsvorbehalt) 0,1 % des Gesamtetats für Gleichstellungsarbeit reserviert wird und diese Mittel durch die Gleichstellungsbeauftragte verwaltet werden. Ähnlich verfährt die Universität Wuppertal, die einen Budgetanteil von 1 % ihrer Fakultätshaushalte für Gleichstellungszwecke bindet; an der Fachhochschule Dortmund sind es 3 % der Fakultätshaushalte. An der Universität Bielefeld können beim Rektorat über den Strategieetat Mittel für die strategische Gleich-

¹⁵ Das Professorinnenprogramm, für das das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Länder seit 2007 in zwei Förderphasen insgesamt 300 Millionen Euro bereitgestellt haben, soll Hochschulen, die ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorlegen konnten, in einem Zeitraum von fünf Jahren mit einer Anschubfinanzierung für jeweils bis zu drei Professorinnenstellen unterstützen. Hierdurch werden Eigenmittel der Hochschule frei, die wiederum in Gleichstellungsmaßnahmen fließen müssen. Auf diese Weise soll das Programm den Frauenanteil auf Professuren erhöhen und durch spezifische Maßnahmen gleichzeitig die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen stärken. Vgl. zur Evaluation: Zimmermann 2012 (www.hof.uni-halle.de/dateien/ab_6_2012.pdf [Zugriff am 31.08.2016]).

¹⁶ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Landesprogramm_geschlechtergerechte_Hochschulen.pdf [Zugriff am 31.08.2016].

¹⁷ www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/wissenschaftsministerium-foerdert-13-professuren-in-der-genderforschung-mit-jaehrlich-einer-million-euro/ [Zugriff am 31.08.2016].

¹⁸ www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/gleichstellung/landesprogramm-fuer-geschlechtergerechte-hochschulen/?L=0%27A%27A [Zugriff am 31.08.2016].

¹⁹ www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/wissenschaftsministerium-foerdert-13-professuren-in-der-genderforschung-mit-jaehrlich-einer-million-euro/ [Zugriff am 31.08.2016].

stellungsarbeit beantragt werden. Für diesen Posten seien Gelder in Höhe von 250.000 Euro zurückgestellt, die ab Mitte 2016 zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stünden. An der Universität Bochum wurde im Jahr 2015 mit den „Lore-Agnes-Projekten“ ein Anreizsystem zur Förderung von dezentralen Gleichstellungsprojekten geschaffen, für das jährlich 120.000 Euro bereitgestellt werden. Damit sei im Jahr 2016 unter anderem an der Fakultät für Maschinenbau ein Mentoringprogramm zur Förderung unternehmerischer Kompetenzen für Masterstudentinnen sowie die Ringvorlesung „Geschlecht und ...‘ – Heterogenität als Thema der erziehungswissenschaftlichen Lehre“ an der Fakultät für Philosophie und Erziehungswissenschaft finanziert worden.

Die RWTH Aachen hat sich mit ihrem im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes entwickelten Zukunftskonzept II verpflichtet, mindestens 30 % der für Personal aufgewendeten Mittel an Frauen zu verteilen. Dazu sei eine Liste der konkreten Maßnahmen erstellt worden, für die diese Regelung verbindlich gelte. Werde der Anteil von 30 % nicht erreicht, flössen die Mittel in einen „Frauenfördertopf“. Die Universität Bielefeld finanziert eine Gendergastprofessur, die jedes Jahr an einer anderen Fakultät angesiedelt ist. Um den Anteil von Frauen an Professuren zu erhöhen, setzt die Hochschule Ostwestfalen-Lippe Finanzmittel ein, die nach eigener Angabe genutzt werden, damit im Vorfeld von Berufungsverfahren über Personalagenturen gezielt nach geeigneten Kandidatinnen gesucht wird.

Viele Förderformate und Angebote zur Gleichstellungsförderung, die entweder von der Hochschulleitung oder gleichstellungsbezogenen Stellen (z. B. Rektorat, Stabstellen etc.) an den Hochschulen organisiert werden, sind zugleich wettbewerbsorientiert (z. B. individuell durch Stipendienvergabe, das Ausloben von Gleichstellungspreisen oder durch die Ausschreibung von Geldern für hochschulinterne Gleichstellungsprogramme und Fördermaßnahmen). So haben viele Hochschulen Stipendien für Studentinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen. Die FernUniversität Hagen verweist auf ein Habilitandinnen-Stipendien-Programm, mit dem eine zusätzliche halbe Stelle für eine Habilitandin zur eigenen wissenschaftlichen Forschung und Weiterqualifizierung finanziert wird und das der Habilitandin zusätzlich ein Sach- und Reisekostenbudget zur Verfügung stellt. Auch an den Fachhochschulen werden im Rahmen der Frauenförderung Stipendien vergeben – beispielsweise an der

Fachhochschule Münster für Promovendinnen oder an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe für Auslandsaufenthalte. An der Universität Bielefeld werden ebenfalls Stipendien zur Brückenfinanzierung der Promotions- und Postdoc-Phasen ausgelobt, die sich nach Aussage aus der Universität positiv auf die jeweiligen Frauenanteile auswirken. Außerdem verleiht sie – ebenso wie die Universität Wuppertal – einen Gleichstellungspreis. Ähnlich verfährt die Universität Paderborn. Auch die Universität Bonn vergibt Jahresstipendien in Höhe von monatlich 2.500 Euro für Wissenschaftlerinnen, die für eine Universitätsprofessur qualifiziert sind, aber noch keinen Ruf erhalten haben und im Rahmen der Zwölfjahresregelung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes keine Stelle mehr innehaben können. Habilitandinnen können für maximal zwölf Monate Unterstützung in Form einer wissenschaftlichen Hilfskraftstelle beantragen und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für Kongressreisen im In- und Ausland Teilfinanzierungen erhalten. Zudem bestehe für sie die Möglichkeit einer Zwischenfinanzierung, wenn eine Anschlussfinanzierung entweder über eine frei werdende Institutsstelle oder eine Drittmittelstelle gesichert ist. Die Hochschule Bochum will über interne Fördermechanismen die Weiterbeschäftigung von vielversprechenden Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen.

Auch Regelungen zum Nachteilsausgleich, die einzelne Professorinnen im Fall einer starken Beanspruchung durch Gremienarbeit entlasten, können als gezielte finanzielle Frauenfördermaßnahmen gefasst werden. So erhalten beispielsweise Professorinnen an der FernUniversität Hagen zusätzliche Mittel für bis zu zehn WHK-Wochenstunden für den Zeitraum, in dem sie Mitglied in mindestens drei Gremien der Selbstverwaltung der Hochschule sind. Auch den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten stehe diese Form der Entlastung zu. An der Universität Bielefeld erhalten stark in die Gremienarbeit involvierte Professorinnen auf Antrag verschiedene Entlastungsregelungen und können entweder ihr Lehrdeputat reduzieren oder eine zusätzliche Stelle erhalten. Zudem werde Fakultäten, die eine Dekanin ernennen, eine halbe wissenschaftliche Stelle finanziert. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf will durch personelle Entlastung (studentische Hilfskraftstelle) sowie die Möglichkeit zur Tagungsteilnahme (bezahlte Freistellung und Reisekostenerstattung) das Engagement im Bereich Gleichstellung fördern. Außerdem können bei Übernahme eines Amtes im Gleichstellungsbereich die eigentlichen Tätigkeiten

reduziert werden und es wird ein Budget für Gleichstellungsaktivitäten zur Verfügung gestellt.

Vor dem Hintergrund der nach wie vor anhaltenden strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschul- und Wissenschaftsbereich sind individuelle monetäre Frauenförderprogramme auf dem Weg zu einer gendergerechten Ressourcenverteilung erste Finanzierungsmodelle, die einen gewissen Ausgleich schaffen und langfristig eine Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen können. Dies gilt trotz der bisweilen geäußerten Kritik, „dass Sonderprogramme Frauen als ‚Sonderfälle‘ behandeln und so dazu führen könnten, dass sich die männliche Wissenschaftscommunity benachteiligt fühlt und dass reguläre Stipendien (oder auch Stellen) noch seltener an Frauen vergeben werden [...]“. Unstrittig ist aber, dass Sonderprogramme

Nachteile, die Frauen erfahren, ausgleichen und viele exzellente junge Wissenschaftlerinnen ohne eine solche Unterstützung ihre Karrieren nicht hätten beginnen oder fortführen können“ (Blome et al. 2013: 280f.).

Dabei ist jedoch wichtig, dass Frauenförderprogramme durch die Einführung von Gender-Budgeting-Maßnahmen keinesfalls abgelöst werden sollten, da diese die gesamte Mittelverteilung um die Geschlechterperspektive erweitern, aber kein Instrument sind, mit dem spezifische Budgets zur Frauenförderung bereitgestellt werden. Förderprogramme, die sich speziell an Frauen richten, bleiben daher weiterhin wichtig, um Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen sowie strukturelle und mentale Barrieren für Frauen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg zu verringern.

3.2 MODELL 2: MONETÄRE ANREIZSYSTEME ZUR REALISIERUNG VON GLEICHSTELLUNG

Das zweite Finanzierungsmodell, das bereits seit einigen Jahren in der Wissenschaft Anwendung findet, umfasst Anreizsysteme, die das Erreichen von vorher festgelegten Gleichstellungszielen mit monetären Zuwendungen belohnen. Gemeint sind damit sowohl Vereinbarungen, die zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Hochschulen getroffen werden, als auch solche, die innerhalb der Hochschulen zwischen dem Rektorat/Präsidium und den einzelnen Fakultäten und Fachbereichen bestehen: „Es handelt sich dabei um Steuerungsinstrumente, mit deren Hilfe Finanzmittel entsprechend den Leistungen der Hochschule und ihrer Angehörigen in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und eben auch Gleichstellung zu verteilen sind“ (Blome et al. 2013: 192). Es lassen sich drei Formen solcher Anreizsysteme unterscheiden: die sogenannte „leistungsorientierte Mittelvergabe“ (LOM), der Hochschulentwicklungsplan (HEP) und die Hochschulverträge, die die Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) abgelöst haben.

3.2.1 Leistungsorientierte Mittelvergabe

Unter der leistungsorientierten Mittelvergabe versteht man „die Zuweisung finanzieller Mittel nach bestimmten Qualitätskriterien, den so genannten Indikatoren [...]“. Bei diesen handelte es sich um Messwerte, in denen sich Verbesserungen und Verschlechterungen der Qualität einer Hochschule, einer Fakultät oder einer Zentralen Einrichtung ausdrücken lassen“ (Blome et

al. 2013: 193). Die Basis für die Mittelzuweisung ist hierbei der bisherige (d. h. vergangene) Erfolg der leistungsempfangenden Institution. Der Vorteil dieser Form der indikatorengestützten Mittelvergabe liegt „im automatischen Ablauf des Verfahrens und dem relativ geringen administrativen Aufwand“ (Blome et al. 2013: 198). Einmal institutionalisiert, werden Gleichstellungsaspekte automatisch bei der Mittelvergabe berücksichtigt, ohne dass deren Relevanz erneut begründet oder ein Vergabeverfahren erneut ausgehandelt werden muss. Im Rahmen der Untersuchung EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities), die von 2011 bis 2014 die Gleichstellungsbemühungen an ausgewählten Hochschulen in insgesamt neun Bundesländern analysiert hat, wurden auch GleichstellungsexpertInnen zu ihrer Einschätzung der leistungsorientierten Mittelvergabe befragt. Deren Aussagen zufolge sind die bei der LOM zur Anwendung kommenden Gleichstellungsindikatoren innerhalb der Hochschulen auf breiter Basis akzeptiert. Allerdings werde deren Effizienz unterschiedlich beurteilt. So gehe vor allem die Leitungsebene von der Steuerungsfähigkeit von Gleichstellung durch LOM aus, während auf der Ebene der Mitarbeitenden diese Möglichkeit der Anreizsetzung als wenig erfolgreich bewertet werde (vgl. Erbe 2015: 82). Darüber hinaus lässt sich aus den Forschungsergebnissen schließen, dass für die erfolgreiche Steuerung von Gleichstellungsprozessen durch die LOM sowohl Transparenz und Kommunikation als auch eine inhaltliche Beteili-

gung der mit Gleichstellung betrauten Stellen bei der Festsetzung der Indikatoren von Bedeutung ist. Dabei ist zu betonen, dass eine solche partizipative Einbindung der Gleichstellungsstellen nicht nur bei der Festsetzung der LOM *innerhalb* der Hochschulen, sondern auch bezüglich der leistungsorientierten Mittelvergabe durch das Land *an* die Hochschulen – etwa durch eine stärkere Einbindung der LaKoF – erfolgen sollte (vgl. Erbe 2015: 91).

Nordrhein-Westfalen vergibt seit 1999 einen Teil seiner Mittel *an* die Hochschulen²⁰ nach leistungsbezogenen Kriterien. Um eine aussagekräftige Bewertung zu erhalten, fließen mehrere Indikatoren für verschiedene Bereiche ein, auf deren Basis das Leistungsbudget für die jeweilige Einrichtung ermittelt wird. Die LOM in NRW stützt sich auf drei Indikatoren: (1) Absolventinnen und Absolventen, (2) Drittmitteleinnahmen sowie (3) Gleichstellung (Professuren). Der Indikator Gleichstellung wird auf der Basis des „Anteil[s] der Professorinnen einer Hochschule an den Professorinnen aller Hochschulen des gleichen Typs in NRW ermittelt und entsprechend honoriert. Dabei werden die Professorinnen in MINT-Studiengängen mit einem Faktor 2,5 gewichtet.“²¹ Insgesamt werden 10 % des Verteilungsvolumens für Erfolge in der Gleichstellung – gemessen am Anteil der mit Frauen besetzten Professuren und Juniorprofessuren – verteilt.

Auch *innerhalb* der Hochschulen erfolgt eine leistungsorientierte Mittelvergabe, die den Parameter Gleichstellung als Indikator in die Verteilungssystematik ein-

bezieht. In der Befragung gibt die Universität Bielefeld an, dass ihre Haushaltsplanung auf drei Säulen basiert: Zwei Drittel der Mittel seien im Basissetat gebunden, während sich jeweils ein Sechstel der Haushaltsmittel auf einen Strategie- und einen Leistungsetat aufteilen. Nicht immer umfasst der Leistungsparameter Gleichstellung allein die Entwicklung der Frauenanteile an Professuren. Vielmehr wird der Parameter Gleichstellung (etwa an der Universität Paderborn) auch um die Frauenanteile bei AbsolventInnen und bei Promotionen erweitert. Hierbei wird – differenziert nach Statusgruppe – der jeweilige Frauenanteil pro Lehrereinheit mit dem entsprechenden Landesdurchschnitt verglichen. Für einen höheren Anteil wird ein Bonus, für einen geringeren Anteil ein Malus vergeben. Bei den Professorinnen, dem wissenschaftlichen Personal und den Promotionen wird zusätzlich die Steigerung im Vergleich zum Vorjahr berücksichtigt, allerdings nur bis zu einem Anteil von 50 %. Die Hochschule Düsseldorf betont, gender- und diversitysensible Lehrformate – ebenso wie diesbezügliche Weiterbildungen – über die leistungsbezogene Vergütung zu berücksichtigen. An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe ist der Gleichstellungsindikator besonders breit und umfasst neben den Professorinnen auch die Größen weibliche Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Studentinnen, Studentinnen im ersten Fachsemester sowie Absolventinnen. Allerdings wird durch die Forschung kritisch angemerkt, dass durch die Einbeziehung sehr vieler Indikatoren die Gefahr besteht, dass diese sich gegenseitig kompensieren und in ihrer Wirkung aushebeln. Zudem entfällt auf die einzelnen Parameter nur noch ein geringer Geldbetrag (vgl. Blome et al. 2013: 194).

Wie die Tabelle B 3.1 auf der Basis unserer Erhebung zeigt, erfolgt insgesamt an knapp der Hälfte aller Uni-

²⁰ Die FernUniversität Hagen und die Deutsche Sporthochschule Köln werden aufgrund der besonderen Hochschulstruktur in der LOM nicht berücksichtigt.

²¹ www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Hinweise_LOM_2015.pdf [Zugriff am 30.08.2016].

Tab. B 3.1: Übersicht über die leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Hochschulart

Hochschulen		Ja	Nein	LOM in Planung	Keine Angabe
Universitäten	Anzahl	6	6	1	1
	%	42,9 %	42,9 %	7,1 %	7,1 %
Fachhochschulen	Anzahl	6	8	2	0
	%	37,5 %	50,0 %	12,5 %	0,0 %
Kunsthochschulen	Anzahl	0	6	0	1
	%	0,0 %	85,7 %	0,0 %	14,3 %
Alle Hochschulen	Anzahl	12	20	3	2
	%	32,4 %	54,1 %	8,1 %	5,4 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen Frühjahr 2016 (Stand 01.02.2016).

versitäten (sechs von 14) und an einem guten Drittel der Fachhochschulen (sechs von 16) eine leistungsorientierte Mittelvergabe innerhalb der Hochschule, die den Parameter Gleichstellung berücksichtigt. Drei Hochschulen weisen darauf hin, dass eine solche Form der Mittelvergabe bereits konkret geplant und in Kürze implementiert werde. Weitere Fachhochschulen wollen die Einführung eines Gleichstellungsparameters bei der LOM zunächst hochschulintern diskutieren. Die Technische Universität Dortmund verzichtet „aufgrund der Erfahrung, dass hier oftmals Mitnahmeeffekte realisiert wurden“, dagegen bewusst auf die Anwendung monetärer Anreizsysteme. An den Kunsthochschulen hat sich eine gleichstellungssensible Mittelvergabe bislang nicht etablieren können.

3.2.2 Pläne und monetäre Steuerung: Hochschulvertrag, Hochschulentwicklungsplan sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen

Die Gleichstellungssteuerung ist (mittlerweile) integraler Bestandteil von Entwicklungsplänen, Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie Hochschulverträgen zwischen dem MIFW NRW und den jeweiligen nordrhein-westfälischen Hochschulen. Neben der Festlegung der zentralen Ziele der Hochschulentwicklung können die Pläne auch konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele beinhalten, die mit einer monetären Steuerung verbunden sind. Im Vergleich zur LOM, die anhand der Zahlen aus den vergangenen Jahren Gleichstellungserfolge rückwirkend bewertet, werden in den Plänen zukünftige Ziele und zu erreichende Leistungen definiert, „deren aktive Verfolgung Aufgabe der Hochschulen ist und die von staatlicher Seite mit Anreizen und Unterstützungen finanzieller und nichtmonetärer Art unterlegt werden“ (Kortendiek et al. 2013: 219). Hervorzuheben ist hier die Einführung einer wirksam werdenden Malusregelung bei Nichtvorlage gültiger Gleichstellungspläne nach LGG NRW seitens des MIWF NRW, die entscheidend zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne an den Hochschulen beigetragen hat. Zukünftig wird im Gender-Report 2019 zu prüfen sein, welche gleichstellungspolitischen Impulse und überprüfbaren Ergebnisse der Landeshochschulentwicklungsplan (LHEP)²² aufzeigen kann und welche Wirkungen die Hoch-

schulverträge nach § 6 HG²³ haben, die das Wissenschaftsministerium mit den Hochschulen unter der Schwerpunktsetzung monetärer Leistungsziele mit Bezug auf Gleichstellung abschließt.

Innerhalb der Hochschulen werden ähnliche Vereinbarungen im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Rektoren/Präsidenten und den Fakultäten/Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen getroffen. Hierfür benennen die Fakultäten Ziele im Bereich Lehre, Forschung oder auch Gleichstellung, die in einem bestimmten Zeitraum erfüllt und für die bestimmte Maßnahmen zur Zielerreichung ergriffen werden. Die Rektorate/Präsidenten unterstützen im Gegenzug die Fakultäten durch die Bereitstellung von Ressourcen und prämiieren diese bspw., wenn die Ziele besser oder schneller erreicht werden. So hebt die Universität Bochum in der Befragung hervor, ein Anreizprogramm zur Berufung von Professorinnen initiiert zu haben, um die im Hochschulentwicklungsplan, im Rahmenplan sowie in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung niedergelegten Ziele auf der Ebene der Professur zu erreichen. In diesem Zusammenhang würden für jede neu berufene Professorin (W2/W3) 20.000 Euro zur Verfügung gestellt. Die Universität zu Köln hat mit allen sechs Fakultäten Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Bereich Gleichstellung getroffen. Das jährliche Budget der aktuellen Laufzeit (2016 bis 2017) betrage insgesamt 880.000 Euro, wobei knapp die Hälfte aus dem „Zukunftskonzept“²⁴ und der andere Teil aus zentralen Mitteln bestritten werde. Damit solle unter anderem die Umsetzung der Berufungsquoten nach dem Kaskadenmodell erfolgen. Darüber hinaus sollten Maßnahmen zur Nachwuchsförderung mit Orientierung an Zielquoten nach dem Kaskadenmodell umgesetzt, am fakultätsübergreifenden, Köln-weiten Verbund-Master-Studiengang „Gender und Queer Studies“ teilgenommen und die dezentralen Gleichstellungsauftragten durch Entlastung (z. B. Lehraufträge, SHK, WMA) gestärkt werden. An der Universität Paderborn existiert zudem ein monetäres Anreizsystem für die Fakultäten, die bei Ruferteilung an eine Professorin zusätzlich 30.000 Euro für Gleichstellungsmaßnahmen,

²² Zum Entwurf des LHEP siehe: www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?id=MMV16%2F3836%7C1%7C0 [Zugriff am 24.08.2016].

²³ „Die Entwicklungsplanung des Hochschulwesens ist eine gemeinsame Aufgabe des Ministeriums und der Hochschulen in der Gesamtverantwortung des Landes. Diese Entwicklungsplanung dient insbesondere der Sicherstellung eines überregional abgestimmten Angebots an Hochschuleinrichtungen und Leistungsangeboten sowie einer ausgewogenen Fächer Vielfalt und besteht aus dem Landeshochschulentwicklungsplan und den einzelnen Hochschulentwicklungsplänen.“ (§ 6 Abs. 1 HG)

²⁴ Zum „Zukunftskonzept“ der Universität zu Köln siehe <http://exzellenz.uni-koeln.de> [Zugriff am 31.10.2016].

insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, beantragen können. Insgesamt könnten die Fakultäten bis zu 180.000 Euro für die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen erhalten. Auch an der Universität Münster ist Gleichstellung nach eigener Aussage „mittlerweile fester Bestandteil in den internen Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fachbereichen“. Neben fest vereinbarten Finanzvolumina finden sich an den Hochschulen auch offenere Übereinkünfte, wie z. B. an der Fachhochschule Aachen. „Zusätzlicher Bedarf [im Bereich Gleichstellung] kann über die Zielvereinbarungen mit dem Rektorat oder auf Einzelantrag nach Entscheidung des Rektorates gedeckt werden.“ Laut der Rückmeldungen aus den Fachhochschulen sowie den Kunsthochschulen scheinen Ziel- und Leistungsvereinbarungen dort allerdings nicht systematisch als Instrumente zur finanziellen Steuerung von Gleichstellung genutzt zu werden.

Die leistungsorientierte Mittelvergabe und die Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind Steuerungsmöglichkeiten, um eine Umverteilung der Frauen- und Männeranteile zu erreichen und die Gleichstellung

der Geschlechter sowie die Geschlechterforschung zu fördern. Dabei sind insbesondere bei den Verträgen, die die Hochschulen mit dem Wissenschaftsministerium abschließen, aber auch innerhalb der Hochschulen die Kommunikations- und Verständigungsprozesse nicht zu unterschätzen, die der Unterzeichnung der Vereinbarungen vorgeschaltet sind. Möglicherweise verschafft gerade der bei der LOM wirksam werdende Automatismus der Mittelvergabe den Gleichstellungsbeauftragten den nötigen Freiraum, um weitergehende Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur Durchsetzung von Gleichstellung an den Hochschulen festzulegen (Blome et al. 2013: 197). Zugleich können „die erforderlichen Kommunikationsprozesse zwischen den verschiedenen Hochschulebenen und -akteurInnen [...] die Bewusstseinsbildung und die Sensibilisierung für Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern fördern und zur Veränderung der Hochschul- und Geschlechterkultur beitragen“ (Kortendiek et al. 2013: 394). Dabei ist es jedoch für eine gute Gleichstellungspolitik unerlässlich, dass messbare Ziele vereinbart werden und dass deren Nichteinhaltung auch tatsächlich (finanziell) sanktioniert wird.

3.3 MODELL 3: FORSCHUNGSFÖRDERUNG UNTER OFFENLEGUNG VON GLEICHSTELLUNGSZIELEN UND GENDEREXPERTISE

Durch die zunehmende Wettbewerbs- und Evaluationsorientierung im Wissenschaftsbereich sind in den letzten Jahren zu den gesetzlichen Regelungen auch explizite Vorgaben der landes-, bundes- und EU-weiten Forschungsförderung zu Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit hinzugetreten, die „eine gleichstellungspolitische Dynamik in Gang gebracht“ (Dalhoff 2013: 2) haben. Extern eingeworbene Forschungs- und Drittmittel sind zu einem wesentlichen Indikator für die Reputation einer Hochschule geworden. Zugleich knüpfen die großen Wissenschaftsorganisationen und GeldgeberInnen für Forschung in ihren Empfehlungen, Hinweisen und konkreten Maßstäben die Mittelvergabe *an* die Hochschulen zunehmend an die Darlegung von Gleichstellungszielen und -erfolgen. Das erhöht die Transparenz und die Vergleichbarkeit der Gleichstellungsbestrebungen der Hochschulen. Außerdem werden auf diese Weise auch Hochschulen mit bislang geringen Gleichstellungsambitionen dazu angehalten, sich zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit zu bekennen, da ohne konkretes Handeln in diesem Bereich ein Bestehen

im Wettbewerb mit anderen Hochschulen nur schwer möglich ist.

Unter das Finanzmodell 3 fallen Vorgaben, die eine Forschungsförderung nur dann ermöglichen, wenn Gleichstellungsziele und Genderexpertise im konkreten Forschungsprojekt sichtbar gemacht und an bestimmte Maßnahmen zur Zielerreichung gebunden werden. Zu nennen sind hierbei vor allem die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, die 2008 verabschiedet wurden und deren Einhaltung seither ein entscheidungsrelevantes Kriterium für die Bewilligung von Forschungsverbänden durch die DFG ist. Gleichstellung zählt durch die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ zu einem wesentlichen Qualitätsmerkmal von Wissenschaft und die Hochschulen verpflichten sich „durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert und kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen“ (DFG 2008a: 2). Die Hochschulen müssen ihre Gleichstellungsbestrebungen belegen und hochschulöffentlich legitimieren. Entsprechend werden die Zuschüsse

für Forschungen mit „Evaluierungsmaßnahmen verbunden, die nicht nur imagerelevant, sondern [...] auch entscheidungsrelevant sind“ (Blome et al. 2013: 191). Ebenso enthält das Forschungsförderprogramm „Horizon 2020“ der EU einen Passus zum Thema Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.²⁵

Ähnliche Vorgaben für die Vergabe von Forschungsgeldern an die Hochschulen macht auch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung in NRW. Unter dem Titel „Forschungsstrategie NRW“ bündelt das Ministerium „die dem Land zur Verfügung stehenden Instrumente und Mittel der Forschungs- und Innovationsförderung, eingebettet in die Förderung des Bundes und der EU“ (MIWF NRW 2013: 11). Die Fördervoraussetzungen des Wissenschaftsministeriums für Projekte, die an den Hochschulen durchgeführt und finanziert werden, sind unter anderem die ausreichende Einbeziehung der Geschlechterperspektive sowie die geschlechtssensible Berücksichtigung bestehender oder entstehender Disparitäten. So ist in der „Forschungsstrategie NRW“ explizit als eines von sechs Hauptkriterien für die Mittelvergabe vermerkt:

²⁵ Vgl. General Introduction of the 2016–2017 Work Programme: „All applicants are invited to explore whether and how the gender dimension in research content is relevant to their research, including where appropriate specific studies and training. In addition, gender equality is promoted in all parts of Horizon 2020 including gender balance at all levels of personnel involved in projects“ (http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/hi/gender/h2020-hi-guide-gender_en.pdf [Zugriff am 24.08.2016]).

„Unter dem Blickwinkel von Gender-Mainstreaming ist für Projekte darzustellen, ob und mit welchem Ergebnis bei Projektformulierung und Forschungsdesign die Relevanz geschlechtsspezifischer Differenzierungen hinsichtlich der Problembeschreibung und der Wirkung von Forschungsergebnissen geprüft wurden. Gleiches gilt im Hinblick auf Diversität.“ (MIWF NRW 2013: 21)

In abgewandelter Form wird dieses Modell auch bei der Vergabe von zusätzlichen Forschungsmitteln innerhalb der Hochschulen angewandt, wie in der Befragung deutlich wird. So unterstützt und berät die Abteilung Forschungsförderung an der RWTH Aachen nach eigener Aussage die KoordinatorInnen von Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs bei der zielgerichteten Verausgabung von „Gendermitteln“. Teilweise wird auch ein bestimmtes Budget der Hochschulen für die Unterstützung und Anschubfinanzierung von Forschungsaktivitäten der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und ProfessorInnen durch das Rektorat zur Verfügung gestellt. Bei der Entscheidung über die Vergabe dieser Mittel sind an manchen Hochschulen zudem Gleichstellungsziele und angestrebte Maßnahmen zur Zielerreichung entscheidende Kriterien. So organisiert das Familienservicebüro der Universität Münster in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro, der Antragsberatung SAFIR und der DFG eine jährliche Informationsveranstaltung, die Möglichkeiten aufzeigt, in Forschungsförderungsprogrammen Gender- und Familienmittel zu beantragen.

3.4 MODELL 4: GENDER BUDGETING ALS INTEGRATION DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE IN DIE MITTELVERGABE UND DEN HAUSHALTSPROZESS

Das vierte Finanzmodell entspricht einer Gender-Budgeting-Strategie im eigentlichen Sinne und integriert die Geschlechterperspektive umfassend in den gesamten Prozess der Haushaltsaufstellung, Haushaltsausführung bis hin zur Rechnungslegung und Haushaltskontrolle. Hierbei geht es also nicht um das Aufstellen spezieller Budgets zur Förderung von Frauen oder zur Umsetzung von Gleichstellungszielen, sondern vielmehr um die Verankerung einer Geschlechterperspektive in die reguläre Mittelverteilung und damit in alle Phasen und Bereiche der Haushaltspolitik. Um mittels Gender Budgeting zu einer geschlechtergerechten Mittelverteilung zu gelangen, werden die einzelnen Budgetposten einer Bewertung aus Gleichstellungsperspektive unterzogen. Im Hochschulbereich kann folgende Klassifizierung vorgenommen werden (nach

Eckstein 2014: 62): (1) *Gleichstellungsbezogene Ausgaben* sind Mittel, die originär der Gleichstellung, der Beseitigung von sozialen Ungleichheiten oder der Vereinbarkeit dienen. (2) *Offensichtlich gleichstellungsrelevante Ausgaben* sind unter anderem personenbezogene Zahlungen, die mittelbar der Gleichstellung oder unmittelbar der Geschlechterforschung dienen. (3) *Möglicherweise gleichstellungsrelevant*, d. h. abhängig von den konkreten Nutzerinnen und Nutzern, sind unter anderem institutionenbezogene Förderungen und Aufwendungen für Räume und Material. (4) Als *nicht gleichstellungsrelevant* erweisen sich Ausgaben, die zu keinen Unterschieden zwischen Männern und Frauen bei der Mittelverwendung beitragen. Die bislang herausgearbeiteten Finanzmodelle sind im überwiegenden Maß den *gleichstellungsbezogenen Ausgaben* sowie den *offen-*

sichtlich gleichstellungsrelevanten Ausgaben zuzuordnen. Insofern schließen sich diese Finanzierungsinstrumente und eine explizite Gender-Budgeting-Strategie nicht aus, sondern sind als komplementär zu begreifen.

Für die konkrete Gestaltung von Gender-Budgeting-Prozessen im Hochschulbereich bietet sich eine Adaption der folgenden Analyse- und Steuerungsinstrumente an (nach Budlender, Sharp und Allen 1998, zit. n. Frey 2010: 40ff.). Im Folgenden wird anhand der einzelnen hochschulinternen Steuerungsinstrumente von Gender Budgeting dargelegt, wie diese im Hochschulbereich einsetzbar sind und inwiefern die Hochschulen diese zumindest in Teilen bereits für die Umsetzung ihrer Gleichstellungsstrategie aufgreifen. Ob dies zukünftig in einer bewussten und reflektierten strukturellen Verankerung der Gleichstellungsperspektive in alle häuslicheren Entscheidungen der Hochschulen – also in ein Gender Budgeting in einem umfassenden Sinne – münden wird, bleibt eine Frage für spätere Analysen.

Mittels einer *gleichstellungsbewussten Bewertung politischer Strategien* wird analysiert, wie sich politische Programme und ihre budgetären Folgen auf Geschlechterungleichheiten auswirken (Frey 2010: 40f.). Im Hochschulbereich dient dieses Instrument dazu, die finanziellen Folgen von Hochschul- und Forschungspolitik auf Bundes- und Landesebene für die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse zu erfassen – Fragen, die unter anderem durch eine geschlechtersensible Hochschulforschung bearbeitet werden. Zugleich nehmen Institutionen wie die (Landes-) Hochschulrektorenkonferenz, der Wissenschaftsrat, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKof), die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) sowie bildungspolitische AkteurInnen in Politik und Gewerkschaften solche Bewertungen vor, um etwa Leitlinien zur geschlechtergerechten Gestaltung von Forschungs- und Hochschulpolitik zu entwickeln und diese politisch durchzusetzen.

Innerhalb der Hochschulen kann ein ganzes „Set an Instrumenten“ eingesetzt werden, das eine systematische Implementierung einer Geschlechterperspektive in Haushaltsentscheidungen ermöglicht (Frey 2010: 44). Allerdings zeigen die Rückmeldungen im Rahmen der Befragung, dass die allermeisten Hochschulen bislang noch keine umfassende Strategie des Gender Budgetings entwickelt haben und dieses

dementsprechend auch nicht systematisch umsetzen. Zwar geben einige Hochschulen an, bei Haushaltsentscheidungen „[g]rundsätzlich [...] die Gender- und Diversity-Perspektive mit ein[zubeziehen]“ (Robert Schumann Hochschule Düsseldorf) bzw. nach „Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten [...] die Geschlechterperspektive angemessen in die Mittelvergabe“ (Westfälische Hochschule) einfließen zu lassen. Solche Aussagen sind allerdings sehr allgemein gehalten und machen weder die gewählten konkreten Verfahrensschritte noch die Beurteilungskriterien einer „angemessenen“ Berücksichtigung der Geschlechterperspektive transparent. Lediglich die Hochschule Ostwestfalen-Lippe betont, „sich der Bedeutung einer nach dem Prinzip des ‚Gender Budgeting‘ reflektierten Zuteilung von Finanzmitteln als wichtiges Instrument in Prozessen des Gender Mainstreaming bewusst“ zu sein und dementsprechend Gleichstellungserfolge bei der hochschulinternen Mittelverteilung in Lehre und Forschung zu berücksichtigen (als LOM-Parameter).

Eine *geschlechtsdisaggregierte Nutzenanalyse* soll sichtbar machen, inwiefern Frauen und Männer – mit Bezug auf unterschiedliche Aufgaben, Interessen und Orientierungen – je spezifisch von Ressourcen profitieren. So kann an einer Hochschule erfasst werden, ob Frauen und Männer verschiedener Statusgruppen unterschiedliche Prioritäten haben oder mit aktuell angebotenen Leistungen in unterschiedlichem Maß zufrieden sind. Diese Analyse kann dann in einem zweiten Schritt dazu genutzt werden, bei der Planung zukünftiger Maßnahmen einzuschätzen, wer von ihnen besonders profitiert oder benachteiligt wird (vgl. Frey 2010: 41). Zwar gibt etwa die Robert Schumann Hochschule in der Befragung an, den Kinderbetriebsbedarf unter den Hochschulangehörigen abzufragen. Ob hierbei jedoch eine geschlechtsdisaggregierte Nutzenanalyse angewandt wird, geht aus der Rückmeldung der Hochschule nicht hervor.

Die *geschlechtsdisaggregierte Analyse öffentlicher Ausgaben* ist das zentrale Element des Gender Budgetings, mit dem sich an jeder Hochschule konkret aufschlüsseln lässt, welchen und wie vielen Frauen und Männern in den einzelnen hochschulpolitischen Bereichen welche Mittel zufließen. Dafür sind Daten über die Mittelverteilung nach Geschlecht erforderlich und es müssen relevante Budgetbereiche identifiziert werden, deren geschlechtsspezifische Wirkung analysiert werden soll. Hierbei muss nicht nur die direkte Förderung erfasst werden, sondern es müssen auch indirekte

Mittlempfängerinnen und -empfänger (z. B. mittels Förderung von Instituten oder Forschungsprogrammen) berücksichtigt werden (Frey 2010: 41f.). An der Universität Bochum ist die Basis für eine solche Analyse nach eigener Auskunft gelegt, indem das Rektorat die Gleichstellungsbeauftragte turnusmäßig alle zwei Jahre über geschlechtsdifferenzierte Daten bei Professuren informiert. Dazu zählten unter anderem die Höhe des ruhestandsfähigen Gehalts, weitere Leistungszulagen und zugeordnete Stellen und Sachmittel. In der Hochschulverwaltung sei dem Dezernat für Finanzmanagement die Aufgabe zugewiesen, genderdifferenzierte Daten bereitzustellen.²⁶ Damit fördert eine geschlechtsdisaggregierte Analyse Daten zutage, die in der Regel weder öffentlich zugänglich sind noch überhaupt aufbereitet werden, und ermöglicht Erkenntnisse über die potenzielle Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in einem weitgehend intransparenten Bereich. Auch die Universität Düsseldorf betont, ein flächendeckendes Gender Monitoring etabliert zu haben und dies als ersten Schritt zu begreifen, um eine Gleichstellungsperspektive in haushälterische Entscheidungen zu implementieren.

Eine *genderbezogene Analyse des Einflusses öffentlicher Ausgaben auf die Zeitznutzung* fragt nach den Auswirkungen haushaltspolitischer (d. h. öffentlicher) Entscheidungen auf die privaten Zeitbudgets von Frauen und Männern. „Es kann in diesem Zusammenhang zum Beispiel errechnet werden, wie viel zusätzliche Arbeit auf die Privathaushalte und damit vor allem auf Frauen zukommt, wenn in Bereichen wie Pflege oder Kinderbetreuung gekürzt wird“ (Frey 2010: 42). Die Rückmeldungen der Hochschulen im Rahmen der Erhebung lassen den Schluss zu, dass eine solche systematische Analyse dort bislang nicht stattfindet. Dennoch investieren die Hochschulen zunehmend in Kinderbetreuungsmaßnahmen und Familienfreundlichkeit und begreifen dies auch als Teil einer Gleichstellungsstrategie (Kap. B 5).

Die vorgestellten Instrumente bilden die Grundlage für die Verankerung eines *geschlechtsbewussten Ansatzes einer mittelfristigen Finanzplanung* sowie für ein umfassendes Gleichstellungscontrolling. Dessen Ergebnisse fungieren wiederum als Grundlage, um mittels einer Daten- und Prozessanalyse Ziele, Maßnahmen und

Konsequenzen für eine geschlechtergerechte Budgetierung und Ressourcenverteilung festzulegen (Frey 2010: 43). Dabei sollte ein gendersensibles Beteiligungsverfahren gewählt werden, um alle Zielgruppen gleichermaßen zu berücksichtigen. An der Universität Graz²⁷ wurde für die Durchführung von Budget- und Datenanalysen sowie für die Entwicklung von Kriterien einer geschlechtergerechten Ressourcenverteilung bereits ein Gender-Budgeting-Beirat, bestehend aus ExpertInnen aus verschiedenen Bereichen der Hochschule, eingerichtet (vgl. Eckstein 2014: 60). An den Hochschulen in NRW existieren dagegen – das wird in den Rückmeldungen deutlich – lediglich erste Ansätze im Bereich des strategischen Gleichstellungscontrollings; dieses wird an NRW-Hochschulen zwar zunehmend implementiert, dabei stand die Budgetierung unter Genderaspekten jedoch bislang nicht im Zentrum. Das Gleichstellungscontrolling wird im Regelfall durch das Gleichstellungsbüro, wie zum Beispiel an der Universität Bonn, oder durch die Stabsstellen oder Prorektorate für Gender durchgeführt, während an der Universität Bochum das Gleichstellungscontrolling im Dezernat für Personalangelegenheiten angesiedelt ist. An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe finden alle zwei Jahre sogenannte Gender-Controlling-Gespräche zwischen Hochschulleitung und Fachbereichsleitungen unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Insgesamt kann bilanziert werden, dass die Hochschulen viele Gleichstellungsmaßnahmen durchführen, die auch zu einer Integration der Geschlechterperspektive bei der Mittelvergabe beitragen, ohne dass dies von den Hochschulen explizit als Teil einer Gender-Budgeting-Strategie wahrgenommen und diskutiert wird. So stellen letztlich alle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau und insbesondere bei den Professuren ein zentrales Element von Gender Budgeting und zur Implementierung einer Gleichstellungsorientierung in die mittelfristige Finanzplanung dar. Hierunter fallen insbesondere indirekte Maßnahmen, die für einen finanziellen Ausgleich zwischen den Geschlechtern sorgen und im Zusammenhang mit der fächerbezogenen Gleichstellungsquote für die Berufung von Professorinnen und Professoren stehen. Durch die Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit in den

²⁶ Ebenso können die öffentlichen Einnahmen im Sinne des Gender Budgetings aufgeschlüsselt werden (vgl. Frey 2010: 42). Im Hochschulbereich untersucht eine solche *geschlechtsdisaggregierte Analyse des Steueraufkommens* bspw. die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Studiengebühren (vgl. Cleuvers 2010: 95). Insgesamt steht dieses Element des Gender Budgetings im Hochschulbereich jedoch nur selten im Fokus.

²⁷ In Österreich ist Gender Budgeting seit 2009 in der Bundesverfassung verankert, sodass dort bereits gesetzlich vorgeschrieben ist, öffentliche Budgets unter Einbezug der Geschlechterperspektive umzusetzen. Die Hochschulen in Österreich sind demzufolge seit ein paar Jahren aufgefordert, konkrete Gender-Budgeting-Ansätze zu entwickeln.

Berufungsverfahren mithilfe der Zielquote kann der Anteil an Frauen auf W2-/W3-Stellen erhöht werden. Zugleich wird mittels dieser Form der Frauenförderung auch ein Finanzausgleich zwischen den Personalkosten von Frauen und Männern im Sinne des Gender Budgetings ermöglicht.

Aus den Rückmeldungen der Hochschulen kann zwar geschlossen werden, dass keine von ihnen ihren Haushalt um eine *geschlechtsbewusste Budgeterklärung* ergänzt, aus der hervorgeht, wie die Hochschule „ihre Programme und Finanzentscheidungen so gestaltet, dass geschlechtsspezifische Disparitäten verringert oder zumindest nicht vergrößert werden“ (Frey 2010: 43). Mit den Gleichstellungsplänen, die an vielen Hochschulen verabschiedet worden sind, existiert jedoch ein Format, mit dem es möglich wäre, Gleichstellungsziele und -prozesse zukünftig noch stärker hinsichtlich ihrer finanziellen Dimensionen zu reflektieren. In ihnen könnten auch die Beteiligungsverfahren im Sinne eines Gleichstellungs- und

Selbstverwaltungsauftrags festgeschrieben werden, um hochschulintern Akzeptanz für ein breit gefasstes Gender Budgeting und gendergerechte Finanzierungsmodelle zu generieren. Perspektivisch ist zudem auf die Stellungnahme zum LHEP der LaKof NRW in Bezug auf das Gender Budgeting hinzuweisen²⁸:

„Um den Gedanken des Gender Budgetings an den Hochschulen greifbar zu machen, bedarf es aus Sicht der LaKof NRW durch den LHEP eines klareren Rahmens zu dessen Umsetzung und Operationalisierung; insbesondere im Hinblick auf das diesbezügliche strategische Qualitätsmanagement und Controlling. Es könnte hierbei sinnvoll sein, ‚Pilothochschulen‘ zu identifizieren, die – begleitet durch eine Expert_innengruppe – zunächst projektartig in verschiedenen Bereichen eine entsprechend gendersensible Analyse der Budget-Planung umsetzen.“

²⁸ http://www.lakofnrw.de/stellungnahmen/20151002_LHEP_Stellungnahme.pdf [Zugriff am 31.10.2016].

Resümee

Es gibt verschiedene monetäre Steuerungsinstrumente, die zu einer Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit beitragen können, etwa Frauenförderprogramme und monetäre Anreizsysteme wie die leistungsorientierte Mittelvergabe oder eine geschlechtersensible Forschungsförderung. Ein umfassendes Gender Budgeting integriert diese verschiedenen Ansätze und ist als dynamischer Prozess zu verstehen. Nur durch die Verzahnung und Weiterentwicklung der bereits bestehenden Programme, Strategien und Instrumente sowie die Analyse der Wechselwirkungen zwischen ökonomischen Prozessen und der direkten oder indirekten Verteilung von Ressourcen kann in den Hochschulen langfristig ein Abbau von Ungleichheiten erzielt werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang vor allem, dass die bestehenden Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen aufgegriffen und ergänzt werden und dass die Implementierung einer Gender-Budgeting-Strategie bzw. die Integration einer Geschlechterperspektive in den Haushaltsprozess als Ergänzung und nicht als Alternative zur aktiven Frauen- und Gleichstellungsförderung begriffen wird. Die Befragung „Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente der Hochschulen in Trägerschaft des Landes – Stand der Umsetzung der Gleichstellungsvorgaben aus

dem HG, dem KunstHG und LGG“ im Rahmen des Gender-Reports 2016 hat gezeigt, dass sowohl bei der Mittelvergabe an die Hochschulen als auch bei der internen Mittelverteilung innerhalb der Hochschulen eine Vielzahl von Frauenförderprogrammen existieren, die Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung gezielt unterstützen. Gleichstellungserfolge beeinflussen die leistungsorientierte Mittelvergabe an und in den Hochschulen in NRW und die Erfüllung von Gleichstellungsstandards erweist sich zunehmend als entscheidungsrelevant im Bereich der Forschungsförderung. Diese Instrumente führen dazu, dass die Umsetzung von Gleichstellungszielen auch für Hochschulleitungen finanziell attraktiv wird, die der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ansonsten keine ausgeprägte Priorität einräumen (würden). Ein umfassendes Gender Budgeting wird an den Hochschulen in NRW aktuell jedoch nur in Ansätzen umgesetzt. Stattdessen nutzen Hochschulen einzelne Steuerungsinstrumente, wie etwa das Gleichstellungscontrolling, ohne dass dies bislang in eine vollständige Integration der Gleichstellungsperspektive in den gesamten Haushaltsprozess mündet. Die LaKof NRW schlägt in diesem Zusammenhang vor, „Pilothochschulen“ zu identifizieren, die zunächst projektartig und mit Begleitung einer ExpertInnen-gruppe in verschiedenen Bereichen gendersensible Analysen der Budget-Planung umsetzen sollen.

4 GLEICHSTELLUNG: STEUERUNG – VERANKERUNG – MASSNAHMEN

In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welche Entwicklung die Gleichstellungssteuerung an den Hochschulen in NRW nimmt, wie Gleichstellung in der Hochschule verankert ist und welche Maßnahmen konkret ergriffen werden. Dabei handelt es sich um eine Fortschreibung des Berichtstandes aus dem Gender-Report 2013. Es ist allerdings zu beachten, dass das neue Hochschulgesetz auch eine Veränderung und Präzisierung der Regelungen zur Gleich-

stellungsbeauftragung beinhaltet. Diese bilden den Ausgangspunkt für die folgende Darstellung. Darüber hinaus wird ein Überblick über die Implementierung ‚neuer‘ Gleichstellungssteuerungsmodelle an den Hochschulen in NRW gegeben, über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungspläne sowie über konkrete Maßnahmen, die von den Hochschulen zur Verbesserung der Gleichstellung ergriffen werden.

4.1 DIE DEZENTRALISIERUNG DER GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG DURCH DAS NEUE HOCHSCHULGESETZ

Im Zentrum des klassischen Steuerungsmodells steht die Gleichstellungsarbeit, die durch die Gleichstellungsbeauftragte, das Gleichstellungsbüro sowie die Gleichstellungskommission geleistet wird (Kortendiek et al. 2013: 252f.). Gleichstellungsarbeit wird hier als Ausdruck einer selbstorganisierten, frauenorientierten Interessenpolitik verstanden. Diese Vorstellung von Gleichstellung ist auch im neuen nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz enthalten. So wird die Gleichstellungsbeauftragte explizit zur Interessenvertretung der weiblichen Hochschulangehörigen bestimmt: „Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen“ (§ 24 Abs. 1 Satz 1 HG).

Mit dem neuen Hochschulgesetz aus dem Jahr 2014, die die Gleichstellungsbeauftragung in § 24 neu regelt, wird dieses Modell zugleich gestärkt, dezentralisiert und erweitert, indem das Gesetz die Strukturen und AkteurInnen der Gleichstellungssteuerung präzisiert. Zudem wurden hochschulspezifische Regelungsinhalte bezüglich der Gleichstellung integriert, sodass ein Rückgriff auf das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) nicht mehr erforderlich ist (von Hugo 2014: 186). So regelt etwa § 24 Absatz 2 HG die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten – im Gegensatz zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle – und präzisiert somit Regelungen des LGGs für die Organisation Hochschule. Neu ist auch die obligatorische Einführung von Fachbereichs-/Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (§ 24 Abs. 3 HG) – und damit eine Dezentralisierung zusätzlich zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Auf diese Weise kann der Gleichstellungsauftrag an

den Hochschulen nunmehr flächendeckend in allen Fachbereichen/Fakultäten durch die jeweils zuständige Beauftragte verfolgt werden:

„Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen.“
(§ 24 Abs. 3 HG)

Darüber hinaus regelt § 24 Absatz 3 HG, dass auch mehrere Fachbereiche einer Hochschule eine gemeinsame, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellen können, sofern dies „mit Rücksicht auf die Aufgaben und Größe dieser Fachbereiche zweckmäßig ist und im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt“ (§ 24 Abs. 3 HG). Ähnliche Möglichkeiten eröffnet auch das Kunsthochschulgesetz, das in § 22 Absatz 3 allerdings davon spricht, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nur bestellt werden, „[s]oweit Fachbereiche bestehen“ (§ 22 Abs. 3 KunstHG). Diese Einschränkung trägt der Tatsache Rechnung, dass es sich bei den Kunsthochschulen um sehr kleine Hochschulen handelt, die eher im Ausnahmefall über eine Fachbereichsstruktur verfügen.

Da die Wahl von dezentralen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eine Neuerung des Gesetzes darstellt, zeigen die Rückmeldungen der Hochschulbefragung,

dass sich elf Universitäten²⁹ und Fachhochschulen (Stand 01.02.2016) noch in der Umsetzungsphase befinden, d. h. dass die Einführung erst teilweise oder noch gar nicht erfolgt ist (Tab. B 4.1). Dass sich der Prozess zur Etablierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bisweilen verzögert, wird auch mit personellen Problemen begründet. So konnte an der MINT-Fakultät der Universität Siegen „keine Mitarbeiterin gefunden werden, die bereit war, das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen“. Bislang haben nach eigener Aussage erst 20 der 37 Hochschulen die dezentrale Gleichstellungsbeauftragung an allen Fakultäten oder Fachbereichen, wie es das Gesetz vorsieht, eingerichtet, wobei einige Hochschulen, wie etwa die Universität Bochum, diese bereits seit den 1980er Jahren bestellen. Die beiden zurzeit kleinsten Fachhochschulen in NRW haben einen alternativen Modus gewählt: So hat sich die Hochschule Hamm-Lippstadt, die über keine Fakultätsstruktur verfügt, dazu entschlossen, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an die Standorte anzubinden. Die Hochschule für Gesundheit hat eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für ihre beiden Departments gewählt. Eine ähnliche Umsetzung plant auch die Hochschule für Musik in Detmold. An anderen vergleichsweise kleinen Hochschulen, wie der Deutschen Sporthochschule Köln und der Kunstakademie Münster, wurden aufgrund fehlender Fakultäten dagegen keine dezentralen Gleichstellungsstrukturen etabliert. Es wird sich zukünftig zeigen müssen, mit welcher der beiden Vorgehensweisen die kleinen Hochschulen der Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags besser entsprechen können. So muss bei einer standortbe-

²⁹ Nicht berücksichtigt ist in dieser Zählung die Deutsche Sporthochschule Köln, weil sie keine Fakultäten hat und auch kein alternatives Modell der Einrichtung dezentraler Gleichstellungsbeauftragung gewählt hat.

zogenen Dezentralisierung darauf geachtet werden, dass die Gleichstellungsaktivitäten nicht durch unklare oder doppelte Zuständigkeiten mehr blockiert als gefördert werden. Im besten Fall stärkt jedoch auch die standortbezogene Dezentralisierung die Gleichstellung an der Hochschule und verankert sie fester in der alltäglichen Praxis von Forschung, Lehre und Verwaltung.

Eine weitere, im Hochschulgesetz verankerte Institution zur Verbesserung der Gleichstellungsarbeit ist die Gleichstellungskommission, die von der jeweiligen Hochschule obligatorisch einzurichten ist (§ 24 Abs. 4 HG).³⁰ Mittlerweile haben alle Fachhochschulen und Universitäten ein solches Gremium eingerichtet (Tab. B 4.1); zugleich zeigen sich jedoch beträchtliche zeitliche Disparitäten: Während die Universität Bielefeld oder die Universität Münster bereits 1989 bzw. 1990 eine Gleichstellungskommission an ihrer Hochschule institutionalisiert haben, nahm eine solche an der Universität Bonn oder der Universität Wuppertal erst kurz nach der Jahrtausendwende ihre Arbeit auf. Den Kunsthochschulen bleibt es nach § 22 Absatz 4 des Kunsthochschulgesetzes weiterhin freigestellt, zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten eine Gleichstellungskommission einzurichten. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass bislang lediglich die zwei größten Kunsthochschulen – die Folkwang Universität der Künste sowie die Hochschule für Musik und Tanz Köln – eine solche Kommission bestellt haben.

³⁰ „Die Hochschule richtet eine Gleichstellungskommission ein. Diese berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.“ (§ 24 Abs. 4 HG)

Tab. B 4.1: Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen an den Universitäten und Fachhochschulen des Landes NRW

Hochschule	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte			Gleichstellungskommission	
	Ja	Teilweise	Nein	Ja	Nein
Alle Universitäten					
Anzahl	9	3	2	14	0
%	64 %	21 %	14 %	100 %	0 %
RWTH Aachen	✓			✓	
U Bielefeld	✓			✓	
U Bochum	✓			✓	
TU Dortmund	✓			✓	
U Duisburg-Essen	✓			✓	
FernU Hagen	✓			✓	
U Köln	✓			✓	
U Münster	✓			✓	
U Paderborn	✓			✓	
U Düsseldorf		●		✓	
U Siegen		●		✓	
U Wuppertal		●		✓	
U Bonn			✗	✓	
DSHS Köln ³¹			✗	✓	
Alle Fachhochschulen					
Anzahl	9	4	3	16	0
%	56 %	25 %	19 %	100 %	0 %
FH Aachen	✓			✓	
FH Bielefeld	✓			✓	
HS Bochum	✓			✓	
FH Dortmund	✓			✓	
HS für Gesundheit ³²	✓			✓	
TH Köln	✓			✓	
HS Niederrhein	✓			✓	
HS Rhein-Waal	✓			✓	
FH Südwestfalen	✓			✓	
HS Düsseldorf		●		✓	
HS Hamm-Lippstadt ³³		●		✓	
FH Münster		●		✓	
HS Ruhr West		●		✓	
HS Bonn-Rhein-Sieg			✗	✓	
HS Ostwestfalen-Lippe			✗	✓	
HS Westfälische			✗	✓	
Alle Kunsthochschulen					
Anzahl	2	0	5	2	5
%	29 %	0 %	71 %	29 %	71 %
Folkwang U der Künste	✓			✓	
HS für Musik und Tanz Köln	✓			✓	
HS für Musik Detmold			✗		✗
Kunstakademie Düsseldorf			✗		✗
Robert Schumann HS Düsseldorf			✗		✗
Kunst-HS für Medien Köln			✗		✗
Kunstakademie Münster ³⁴			✗		✗
Alle Hochschulen					
Anzahl	20	7	10	32	5
%	54 %	19 %	27 %	86 %	14 %

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen Frühjahr 2016 (Stand 01.02.2016).

✓ Ja ✗ Nein ● Teilweise

³¹ An der Deutschen Sporthochschule Köln gibt es keine Fakultäten.

³² An der Hochschule für Gesundheit ist eine dezentrale Frauenbeauftragte für beide Departments gewählt worden. Eine Gleichstellungskommission wurde 2012 erstmalig eingerichtet. Aufgrund von Funktionswechseln ruht diese Kommission aktuell.

³³ Da es keine Fakultäten gibt, wurden an beiden Standorten dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beschlossen (eine von zweien wurde bisher gewählt).

³⁴ An der Kunstakademie Münster gibt es keine Fakultäten.

4.2 STEUERUNGSMODELLE VON GLEICHSTELLUNG

Bereits seit einigen Jahren wandelt sich die Gleichstellungsarbeit im Hochschulbereich. Auch in NRW geht mit diesen Veränderungen die Implementierung neuer Steuerungsmodelle zur Umsetzung von Gleichstellungszielen einher (vgl. Kortendiek et al. 2013: 251ff.). Diese neuen Steuerungsmodelle verändern die Gleichstellungsarbeit, indem sie diese nicht mehr allein bei der Gleichstellungsbeauftragten und/oder dem Gleichstellungsbüro verorten, sondern auf vielfältige Weise in Management- und Steuerungsprozesse der Hochschulen integrieren. So wird Gleichstellungsarbeit tendenziell aus ihrem Entstehungskontext einer feministischen Interessenpolitik herausgelöst und zunehmend als Querschnittsthema und Leitungsaufgabe begriffen. Organisatorisch spiegelt sich dies in der Verschiebung der Zuständigkeit für Gleichstellung auf die Leitungsebene (Präsidium und/oder Stabsstellen) wider. In Anlehnung an das Forschungsprojekt EQUISTU (vgl. Schacherl/Roski 2015) wurden bereits im Gender-Report 2013 verschiedene Modelle der Gleichstellungsgovernance identifiziert, mit denen die Gleichstellungspraxen an Hochschulen in NRW systematisiert werden können. In diesem Zusammenhang hat sich gezeigt, dass das ‚klassische‘ Modell von Gleichstellungsarbeit als frauenorientierte Interessenpolitik, in dessen Zentrum die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro stehen, um neue, verstärkt governanceorientierte Steuerungsmodelle ergänzt wurde: *erstens* um das ‚Tandemmodell‘, in dem Gleichstellungsbeauftragte und Hochschulleitung eng zusammenarbeiten; *zweitens* um das Modell einer ‚vertikalen Integration‘, d. h. der Verlagerung von Gleichstellungskompetenz und -verantwortung auf die Ebene der Hochschulleitung, mit der eine Verteilung der Gleichstellungsarbeit auf verschiedene AkteurInnen einhergeht; *drittens* um ein ‚Steuerungsdreieck‘ aus Hochschulleitung, Stabsstelle und Gleichstellungsbeauftragter, in dem deren Arbeit miteinander verzahnt ist; *viertens* um eine ‚Gleichstellungsmatrix‘, die eine Kooperationsstruktur zwischen Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragter etabliert und Gleichstellung arbeitsteilig zentral und dezentral umsetzt (vgl. Kortendiek et al. 2013: 252f.). Es war ein Ergebnis des letzten Gender-Reports, dass die Gleichstellungsarbeit bislang an der Mehrheit der Hochschulen in NRW dem ‚klassischen‘ Modell von Gleichstellung als Interessenpolitik folgt, während das Matrixmodell noch nicht umgesetzt wird (Kortendiek et al. 2013: 252f.). Auch mit Blick auf die gesetzlichen

Neuregelungen kann vorläufig bilanziert werden, dass das klassische Verständnis von Gleichstellungsarbeit als Interessenpolitik keineswegs obsolet geworden ist. Vielmehr wurde es durch die obligatorische Einführung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter gemäß § 24 HG sowie durch die Pflicht zur obligatorischen Einrichtung von Gleichstellungskommissionen gleichermaßen gestärkt und erweitert. Deshalb wird im Folgenden vor allem der Blick darauf gerichtet, ob und wie die Hochschulen dieses klassische Modell nach eigener Rückmeldung im Rahmen der Befragung gezielt um governanceorientierte Steuerungsmodelle ergänzen.

Eine solche governanceorientierte Steuerung scheint vor allem an den großen Universitäten verbreitet zu sein: Die RWTH Aachen bezeichnet ihr eigenes Modell der Gleichstellungssteuerung als „Gender-Dreieck“, das aus der Rektoratsstabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender und Diversity Management“, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie drei Professuren mit Genderdenomination besteht. Die zentrale Steuerung obliege dem Rektorat, zugleich sei Gleichstellung als „strategische Querschnittsaufgabe“ definiert, die sowohl im Hochschulentwicklungsplan als auch in zentralen Regelungen, Konzepten und Dokumenten (z. B. im Leitbild, den Ziel- und Leistungsvereinbarungen, der Grundordnung etc.) wichtiger Gegenstand sei. An der Universität Duisburg-Essen ist Gleichstellung ebenfalls Leitungsaufgabe, die gemäß dem Prinzip des Gender Mainstreamings sowohl Strukturmaßnahmen als auch individuelle Frauenfördermaßnahmen beinhaltet. Als Leitungsaufgabe liege die Zuständigkeit für Gleichstellung beim Prorektorat für Diversity Management und werde „in alle relevanten Organisationseinheiten und -prozesse implementiert“. Dies geschehe unter anderem in der Personal- und Organisationsentwicklung, der Hochschul- und Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre oder im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Zugleich sei über das Prorektorat auch eine enge Zusammenarbeit zwischen Leitungsebene und Gleichstellungsbeauftragter gegeben.

An der Universität Bonn existiert seit 2010 neben der Gleichstellungskommission auch die vom Rektorat initiierte zentrale Steuerungsgruppe Gleichstellung, der neben dem Rektor die DekanInnen, die Personaldezentnerin sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte

angehören. Während die Gleichstellungskommission die Universitätsleitung und die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen sollte, sei es Aufgabe der Steuerungsgruppe, Gleichstellung in die Steuerungsinstrumente der Universität zu integrieren und das Thema Gleichstellung dezentral auf der Ebene der Fakultäten stärker zu verankern. Das Gleichstellungscontrolling wiederum falle in den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten. Es beinhalte unter anderem das Monitoring der Entwicklung der Frauenanteile nach Statusgruppe und Qualifikationsstufe. Hier scheint also eine Matrixstruktur vorzuliegen. Auch die Gleichstellungsbeauftragung der Universität zu Köln ähnelt einer komplexen Matrixstruktur: Innerhalb des Rektorats existiert nach Auskunft der Hochschule das Prorektorat „Gleichstellung und Diversität“, in dem unter anderem das Referat für Gender-Qualitätsmanagement angesiedelt ist, das für das Gleichstellungscontrolling und die Evaluation zuständig ist. Darüber hinaus agierten die durch die Gleichstellungskommission gewählte zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität mit eigenen Personal- und Sachmitteln sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten. Zugleich gebe es mit GeStiK – Gender Studies in Köln eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung für Geschlechterforschung und genderorientierte Lehre. Daneben existierten weitere, zum Teil nicht institutionalisierte AkteurInnen, die an der Umsetzung von Gleichstellungszielen mitwirkten, wie die AG „Familienfreundlichkeit in der Verwaltung“, aber auch die Personalentwicklung und die Forschungsförderung. Integriert würden diese unterschiedlichen zentral und dezentral agierenden AkteurInnen, indem sie VertreterInnen in das Gendernetzwerk sowie in das allen Interessierten offenstehende, jährlich stattfindende „Gender-Forum“ entsendeten.

An der FernUniversität Hagen stehen die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission im Zentrum der Gleichstellungsarbeit. Die Koordination der strategischen Gleichstellungsarbeit und ihrer institutionellen Verankerung werde durch das Dezernat für Hochschulplanung übernommen. An der Universität Paderborn existiert auf der Leitungsebene ebenfalls eine Steuerungsgruppe Gleichstellung, die sich aus einem Vertreter der Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverantwortung, den DekanInnen, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission sowie der Geschäftsführung des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies zusammensetzt. In diesem

Modell sind Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission also an der zentralen Gleichstellungssteuerung unmittelbar beteiligt.

Die Universität Bochum definiert Gleichstellung in der Erhebung als „Querschnittsaufgabe, die in alle Entscheidungsprozesse und Verwaltungsstrukturen integriert ist“. Auch dort liegt nach eigener Aussage die zentrale Steuerung in den Händen des Rektorats, das in den jährlich stattfindenden Strategiesitzungen „die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik“ plant. Zugleich sei Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreamings an diversen Stellen der Verwaltung auch dezentral verankert. An der RUB seien allein sechs Dezernate sowie eine Stabsstelle mit Gleichstellungsthemen betraut, sodass hier von einer Mischung aus dem Modell der vertikalen Integration und einer Matrixstruktur auszugehen ist. An der Universität Wuppertal wurde ein Prorektorat für Internationales und Diversität eingerichtet, das durch eine Stabsstelle für Gleichstellung und Vielfalt unterstützt wird, die explizit zur „engeren Vernetzung zwischen der zentralen Strategie- und Entscheidungsebene und der operativen Gleichstellungsebene dient“. Hier bleibt allerdings unklar, wie in diesem Modell zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungskommission einbezogen werden. Ähnliches lässt sich für die Rückmeldung der Universität Bielefeld feststellen, die es als „ein wichtiges Zeichen der strukturellen Verankerung des Themas Gleichstellung als Aufgabe der Hochschulleitung“ ansieht, dass im Jahr 2015 das Prorektorat für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs um den Bereich Gleichstellung sowie das Prorektorat für Internationalität um den Bereich Diversität erweitert wurde.

Aus den Rückmeldungen der Fachhochschulen ist zu schließen, dass die Gleichstellungsarbeit noch häufiger dem klassischen Modell der Interessenpolitik folgt. An der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg existiert, abgesehen „von einer sehr guten Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Hochschulleitung“, keine explizite Gleichstellungssteuerung vonseiten der Hochschulleitung, während die Hochschule Düsseldorf betont, dass „Gender Diversity“ ein „integraler Bestandteil der strategischen Leitlinie der HSD“ ist und eine entsprechende Kommission eingerichtet wurde. Andere Hochschulen, wie die Hochschule Bochum oder die Fachhochschule Dortmund, verweisen unter anderem auf das Gleichstellungskonzept sowie die Gleichstellungspläne und damit auf zentrale Instru-

mente des klassischen Interessenvertretungsmodells. Einige Hochschulen nehmen auch explizit Bezug auf ein solches Modell. So wird laut Rückmeldung der Fachhochschule Bielefeld dort eine „[s]trukturelle Verankerung der Gleichstellung“ bei den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt.

Die Hochschule Hamm-Lippstadt berichtet ebenfalls von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission als funktionierenden Strukturen und Arbeitszusammenhängen. Einige Fachhochschulen orientieren sich am Gender Mainstreaming und verstehen Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, was sich jedoch nicht immer in einer entsprechenden Verankerung auf Leitungsebene widerzuspiegeln scheint. Allerdings ist an der Technischen Hochschule Köln das Thema Gleichstellung dem Präsidenten zugeordnet. Zugleich sei – laut Rückmeldung aus der Hochschule – durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Präsidiumssitzungen eine enge Kooperation zwischen Gleichstellungs- und Leitungsstrukturen gewährleistet, während die Gleichstellungskommission für die Erstellung der Frauenförderpläne zuständig sei. Die TH Köln strebt, nach eigener Aussage, eine enge Verknüpfung von Top-down- und Bottom-up-Initiativen für Gleichstellung an. Erste Tendenzen für eine Steuerung von Gleichstellung auf Leitungsebene bestehen an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, in der ebenfalls Gleichstellung als Querschnittsaufgabe benannt wird. Als erste Maßnahme werden sogenannte „Gender-Controlling-Gespräche“ geführt, an denen alle zwei Jahre Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen. Die Hochschule für Gesundheit gibt an, noch kein Konzept entwickelt zu haben, um gezielt Gleichstellungssteuerung zu betreiben.

An den Kunsthochschulen ist die Gleichstellungssteuerung insgesamt am wenigsten entwickelt. So gibt etwa die Hochschule für Musik Detmold im Rahmen der Erhebung an, kein Modell der Gleichstellungssteuerung zu verfolgen. Dieses soll vielmehr nach der Neuwahl der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Verlauf des Jahres 2016 in Kooperation mit den Dekanaten sowie dem Rektorat entwickelt werden. Auch die Kunstakademie Düsseldorf verfügt nach eigener Aussage über kein Modell der Gleichstellungssteuerung, während die Kunstakademie Münster die Frage nach ihrem Gleichstellungsmodell unbeantwortet lässt. An den übrigen Kunsthochschulen orientiert sich die Gleichstellungs-

arbeit vorwiegend an den Modellen der Interessenpolitik und bezieht die Gleichstellungsbeauftragte in die Entscheidungsprozesse der Hochschulleitung und -gremien ein; ein Beispiel hierfür ist die Hochschule für Musik und Tanz Köln. Zudem wurden an der RSH Düsseldorf Gleichstellungsthemen in den Hochschulgremien als ständiger Tagesordnungspunkt etabliert. Lediglich die Folkwang Universität der Künste verfolgt ein Modell, das sowohl Gender und Diversity thematisch miteinander verflechtet als auch die „Steuerung, Umsetzung und Kontrolle der Prozesse zu Gender & Diversity“ in die „Zuständigkeit unterschiedlicher Personen und Funktionseinheiten“ legt, die „über horizontale und vertikale Kooperationen verzahnt sind“. Diese Vorgehensweise entspricht weitestgehend dem Modell des ‚Steuerungsdreiecks‘, indem das Rektorat, die Rektoratsbeauftragte für Gender und Diversity Management sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die strategische Steuerung von Gleichstellung sowie „diversitätsorientierte[] Veränderungsprozesse“ zuständig sind. Die Umsetzung erfolge dabei dezentral und liege in der Verantwortung der jeweiligen Führungskräfte, wobei die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragte(n) für Beratung und Konfliktmanagement zuständig seien. Die Gleichstellungskommission (Kommission für Gender und Diversity) solle die arbeitsteilige Zusammenarbeit vertiefen.

Insgesamt zeigen die Rückmeldungen zur Befragung, dass die Universitäten stärker über neue Steuerungselemente als über die bisherigen Instrumente von Gleichstellung Auskunft geben, die im Gesetz ebenfalls benannt werden (Gleichstellungsbeauftragte sowie Gleichstellungskommission). Dies könnte dafür sprechen, dass sich die neuen Steuerungsmodelle zur Gleichstellungsgovernance zumindest an den Universitäten tatsächlich verstärkt durchsetzen. In diesem Zusammenhang zeigen sich beachtliche Disparitäten zwischen den einzelnen Hochschularten. Die Universitäten sind „Vorreiterinnen“ bei der Implementierung neuer Gleichstellungssteuerungsmodelle. Die Fachhochschulen folgen eher dem Modell von Gleichstellung als Interessenpolitik, während insbesondere die Kunsthochschulen bei der Implementierung von Gleichstellung noch Nachholbedarf zeigen.

4.3 GLEICHSTELLUNGSPÄNE (FRAUENFÖRDERPLÄNE) NACH LGG NRW

Auch mit Inkrafttreten des neuen Hochschulgesetzes sind die Verabschiedung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne weiterhin im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) geregelt. Dort ist allerdings nicht – wie in den meisten Hochschulen – von Gleichstellungsplänen, sondern von Frauenförderplänen die Rede, die nach § 5a LGG NRW alle öffentlichen Einrichtungen mit mindestens 20 Beschäftigten aufstellen und alle drei Jahre fortschreiben müssen. Hochschulen sind gehalten, einen Rahmenplan für die gesamte Hochschule sowie zusätzlich Frauenförderpläne für die einzelnen Fachbereiche, die Verwaltung sowie für die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten zu verabschieden. Seit 2013 ist hier eine Malus-Regelung seitens des MIWF NRW in Kraft, die bei Nichtvorliegen gültiger Pläne zum Tragen kommt und durch die finanzielle Zuschüsse des Landes an die Hochschulen gekürzt werden.

Bereits im Gender-Report 2013 wurde die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen an Hochschulen in NRW bezüglich der Frauenförderpläne ausführlich beschrieben (vgl. Kortendiek et al. 2013: 231ff.). Zusätzlich zu einer Bestandsaufnahme, welche Hochschulen über gültige Frauenförderpläne verfügten, wurden gleichzeitig Aufbau und Inhalt der Pläne einer detaillierten Analyse unterzogen. Obwohl das LGG in § 5a explizit von Frauenförderplänen spricht, konnte nachgezeichnet werden, dass diese an den Hochschulen zunehmend der Gleichstellung – und nicht der Frauenförderung in einem engen Sinne – verpflichtet sind. Terminologisch drückt sich dies nicht zuletzt dadurch aus, dass viele Hochschulen offiziell *Gleichstellungspläne* verabschiedet haben und manche (nicht nur) im Titel konkret Diversity-Aspekte einbeziehen, wie etwa die „Gender und Diversity-Action Pläne“ der Hochschule Düsseldorf (vgl. Kortendiek et al. 2013: 235f.).

Aus Tabelle B 4.2 geht hervor, dass mittlerweile 24 von 37 Hochschulen für alle Fakultäten und Betriebseinheiten gültige Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne verabschiedet haben. Das entspricht einem Anteil von 65 % und stellt eine deutliche Steigerung im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 2013 dar, als dies lediglich auf elf Hochschulen und damit einen Anteil von knapp 30 % zutraf. Werden die Daten nach Hochschularten aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass die Fachhochschulen diesbezüglich die größten Fort-

schritte gemacht haben. Während 2013 nur vier der 16 Fachhochschulen (25 %) für alle Bereiche Förderpläne verabschiedet hatten, sind es mittlerweile zwölf Hochschulen (75 %), wodurch die Fachhochschulen vor den Universitäten mit einem Anteil von 71 % (zehn von 14 Unis) liegen. An den Kunsthochschulen stagniert die Entwicklung dagegen; hier verfügen nach wie vor nur zwei Hochschulen über einen gültigen Frauenförderplan.

In der Befragung gibt die Universität Wuppertal an, nach Ablauf der Frauenförderpläne Ende 2015 im derzeit laufenden Fortschreibungsprozess die Neustrukturierung ihrer Fakultäten, aber auch die gleichstellungsbezogenen Vorgaben des Hochschulgesetzes zur Gremienbesetzung und zur Gleichstellungsquote integrieren zu wollen. An der Universität Düsseldorf stehen die Pläne, die eine Laufzeit von 2016 bis 2019 haben sollen, zum Stichtag der Erhebung kurz vor der Abstimmung in den Gremien. Ähnlich gestaltet sich die Situation an den Universitäten Münster und Köln sowie der Hochschule Niederrhein und der Folkwang Universität der Künste. Die Fachhochschule Dortmund betont, zur kommenden Laufzeit, die 2016 beginnt, alle Pläne synchronisieren zu wollen, um das Controlling zu erleichtern. An der Hochschule Rhein-Waal existiert seit Januar 2016 zumindest ein gültiger Rahmenplan, in dem festgehalten ist, dass die Fachbereiche binnen eines Jahres Frauenförderpläne verabschieden müssen. Die Hochschule für Musik in Detmold betont, dass die Verabschiedung eines neuen Frauenförderplans im derzeit auszuhandelnden Hochschulvertrag mit dem Ministerium vorgesehen ist. Auch an der Hochschule für Musik und Tanz Köln soll ein neuer Plan vorbereitet werden. An der Kunstakademie in Düsseldorf liegt hingegen kein gültiger Frauenförderplan vor; dass derzeit auch keine Fortschreibung stattfindet, wird mit Personalengpässen begründet.

Tab. B 4.2: Gültigkeit der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne nach LGG an NRW-Hochschulen in Trägerschaft des Landes in 2016

Hochschule	Gültige Gleichstellungspläne/Frauenförderpläne vorhanden?		
	Ja	Teilweise in der Fortschreibung	Nein
Alle Universitäten			
Anzahl	10	4	0
%	71 %	29 %	0 %
RWTH Aachen	✓		
U Bielefeld	✓		
U Bonn	✓		
U Bochum	✓		
TU Dortmund	✓		
U Duisburg-Essen	✓		
FernU Hagen	✓		
DSHS Köln*	✓		
U Paderborn	✓		
U Siegen	✓		
U Düsseldorf		●	
U Köln		●	
U Münster		●	
U Wuppertal		●	
Alle Fachhochschulen			
Anzahl	12	4	0
%	75 %	25 %	0 %
FH Aachen	✓		
FH Bielefeld	✓		
FH Münster	✓		
FH Südwestfalen	✓		
HS Bochum	✓		
HS Bonn-Rhein-Sieg	✓		
HS Düsseldorf	✓		
HS für Gesundheit	✓		
HS Niederrhein	✓		
HS Ostwestfalen-Lippe	✓		
TH Köln	✓		
HS Westfälische	✓		
FH Dortmund		●	
HS Hamm-Lippstadt		●	
HS Rhein-Waal		●	
HS Ruhr West		●	
Alle Kunsthochschulen			
Anzahl	2	3	2
%	29 %	43 %	29 %
Robert Schumann HS Düsseldorf	✓		
Kunstakademie Münster	✓		
HS für Musik Detmold		●	
Folkwang U der Künste		●	
HS für Musik und Tanz Köln		●	
Kunstakademie Düsseldorf			✗
Kunsthochschule für Medien Köln			✗
Alle Hochschulen			
Anzahl	24	11	2
%	65 %	30 %	5 %

✓ Ja ✗ Nein ● Teilweise in der Fortschreibung

Quelle: Befragung der NRW-Hochschulen Frühjahr 2016 (Stand 01.02.2016). * Es gibt nur einen Gleichstellungsplan, der für die gesamte Hochschule gültig ist und damit auch die Fachbereiche abdeckt.

4.4 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN NACH ZIELGRUPPEN

Abschließend werden im Folgenden die Gleichstellungsmaßnahmen beleuchtet, die an den Hochschulen für spezifische Zielgruppen durchgeführt werden. In diese Auswertung sind nicht nur die Rückmeldungen aus den Hochschulen im Rahmen der Befragung, sondern auch die entsprechenden Datensätze aus der Datenbank „Gleichstellungsprojekte in NRW“³⁵ eingeflossen. Dort werden die aktuell laufenden Initiativen und Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter an den nordrhein-westfälischen Hochschulen³⁶ aufgelistet und dabei nach verschiedenen Zielgruppen und Projekttypen aufgeteilt. Die folgende Darstellung konzentriert sich auf Angebote für Hochschulmitglieder; Angebote, die sich an Schülerinnen und Schüler richten, wie beispielsweise Aktivitäten im Rahmen des Girls’ oder Boys’ Day, werden nicht berücksichtigt. Ebenso bleiben Maßnahmen der Hochschulen ausgeklammert, die der Förderung der Familienfreundlichkeit dienen, da sie gesondert in Kapitel B 5 betrachtet werden. Eine systematische Analyse der finanziellen Gleichstellungssteuerung wird ebenfalls nicht vorgenommen (vgl. hierzu Kap. B 3).

Maßnahmen für Studierende

Für die Zielgruppe der Studierenden existiert mit 206 Gleichstellungsprojekten in NRW (Stand Februar 2016) das größte Angebot. Es lässt sich in verschiedene Projekttypen einteilen. Im Folgenden werden die häufigsten Projekttypen vorgestellt.

Die meisten Maßnahmen für Studierende an den nordrhein-westfälischen Hochschulen gehören dem Bereich *Information und Beratung* an, worunter unter anderem Informationen zur Geschlechtergerechtigkeit in den Hochschulen oder zu verschiedenen geschlechterspezifischen Veranstaltungen fallen. Die Mathematische Fakultät der Universität Bochum hat eine Internetseite „Fakultät für Mathematik: Mathefrauen“ aufgebaut, über die vor allem Studentinnen auf geschlechtsspezifische Veranstaltungen hingewiesen werden sollen. In diesem Rahmen werden außerdem Projekte, Vorträge und Veranstaltungen mit Genderbezug organisiert. So hat die Universität Paderborn das Gleichstellungsprojekt „Autonomer Frauenprojektbereich Mia – Miteinander!“ entwickelt, um über geschlechterspezifische Themen aufzuklären und auf

Ungerechtigkeiten aufmerksam zu machen. Darüber hinaus sind insgesamt 36 Gleichstellungsprojekte für Studierende als *(Fort-)Bildungsangebote* konzipiert. Hierzu zählen zum Beispiel diverse Angebote oder Workshops zum Erlernen von Soft Skills oder die Vernetzung von Studentinnen mit Unternehmen. Die TU Dortmund hat das Projekt „Fakultät Maschinenbau – Seminare für Frauen“ entwickelt. Diese Seminare und Veranstaltungen sollen Studentinnen Kompetenzen bei Bewerbungsgesprächen oder in Selbstpräsentationen vermitteln. Die FernUniversität Hagen hat Videos zum Themenbereich Gender entwickelt, die sich unter anderem an Studierende richten und die Gender-sensibilität fördern sollen.

Andere Gleichstellungsprojekte, die an den Hochschulen in NRW für Studierende angeboten werden, lassen sich dem Bereich *(Lehr-)Veranstaltungen und Mentoring* zuordnen. Diese (Lehr-)Veranstaltungen befassen sich mit aktuellen Genderdiskursen, sollen über die hochschulinterne Geschlechterforschung informieren oder für die Themen Gleichstellung und Diversität allgemein sensibilisieren. So hat die TU Dortmund die Veranstaltungsreihe „#F/LASH.BACK – Feminismus und Gender Studies im Dialog“ initiiert, in deren Rahmen verschiedene Gastrednerinnen über feministische Diskurse referieren, um einen Austausch und weitere Diskussionen darüber anzuregen. Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Universität Bochum hat als Lehrveranstaltung ein Gleichstellungstutorium für Studentinnen eingerichtet, mit dem diesen der Studienstart erleichtert werden soll; außerdem gibt es hier Tipps für die Studienorganisation. Die insgesamt 20 Mentoringprogramme der Hochschulen richten sich insbesondere an Studentinnen aus naturwissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen. Die Programme sollen es ihnen ermöglichen, sich mit ihren Mentorinnen und Mentoren über Erfahrungen im Studium und bei der Arbeitssuche, aber auch im späteren Arbeitsalltag auszutauschen. Darüber hinaus wird eine erste Vernetzung in die Arbeitswelt gefördert. Gerade die Fachhochschulen legen einen besonderen Schwerpunkt auf Gender und MINT und versuchen gezielt, Frauen für ein erfolgreiches Studium – und perspektivisch auch für eine Wissenschaftskarriere – zu gewinnen. „PerspektiveM – Mentoring-Programm für Studentinnen der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik“ ist ein Programm der Universität Paderborn, das Frauen gezielt Einblicke in die wissenschaftliche Arbeit in der

³⁵ www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de (Stand Februar 2016).

³⁶ Der Fokus liegt auf den Hochschulen in Trägerschaft des Landes.

Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik vermittelt. Einige Hochschulen bieten *finanzielle Unterstützung und Stipendien* an, um die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern positiv zu beeinflussen. So wird an der Fachhochschule Bielefeld einmal im Jahr ein Preisgeld von 2.000 Euro für studentische Arbeiten mit Genderfokus verliehen. Die Universität Düsseldorf vergibt das Henry-Ford-Stipendium an Studentinnen des Fachbereichs Maschinenbau. Die Stipendiatinnen erhalten eine finanzielle Förderung von monatlich 300 Euro und können an einem Rahmenprojekt teilnehmen, bei dem Soft Skills vermittelt und der Kontakt zu anderen Stipendiatinnen aufgebaut werden.

Maßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Laut Datenbank werden für die Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 202 Gleichstellungsprojekte angeboten (Stand Februar 2016). Auch diese Projekte und Initiativen lassen sich wiederum in unterschiedliche Projekttypen einteilen:

Den größten Anteil machen die 43 (*Fort-)*Bildungsangebote aus, in denen unter anderem Schlüsselqualifikationen vermittelt werden, um die wissenschaftliche Laufbahn gezielt zu fördern. Die Universitätsallianz Ruhr, bestehend aus der TU Dortmund, der Universität Bochum und der Universität Duisburg-Essen, hat das Fortbildungsprogramm „Science Career Net Ruhr (SCNR)“ gegründet, das in vier Programmreihen unterteilt ist: für Postdoktorandinnen, Habilitierende, Promovierende und Promotionsinteressierte. Darin enthalten sind Coachingeinheiten zur Karriereförderung, Mentoring sowie Akademien und Foren zur Karriereorientierung. Die Universität Wuppertal bietet für Nachwuchswissenschaftlerinnen das Programm „Weiterbildungsangebot des Forums für Doktorandinnen im Center for Doctoral Studies“ an, das die akademische Karriere fördern und auf Führungspositionen vorbereiten soll. Die Seminare, die speziell berufsbiografische Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen thematisieren, werden an die jeweils aktuelle Qualifikations- und Karrierestufe angepasst. An der Universität Bochum existieren fachspezifische Fortbildungsangebote, die sich zugleich als Gleichstellungsförderung verstehen und eine lange Tradition besitzen. In einer „Tool Box Gleichstellung“ werden sie zusammengefasst und auf der Website „Chancengleich“ regelmäßig aktualisiert. Die Projekte sind sehr vielfältig und umfassen Schweiß- und Exkursionsworkshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Fakultät für Physik

genauso wie Vorträge und Seminare in den Geisteswissenschaften. Insbesondere an den Fachhochschulen findet sich ein breites Spektrum an Fortbildungs- und Informationsangeboten, die Frauen in ihrer Karriereentwicklung mit Blick auf eine Fachhochschulprofessur unterstützen. So haben die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und die Hochschule Bochum das gemeinsame Projekt „Professorinnen – wo seid Ihr?“ entwickelt, das über das Berufsbild Fachhochschulprofessorin informiert und dafür wirbt. Flankiert wird es an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg durch die Veranstaltungsreihe „Grünes Licht für Professorinnen“, die Seminare für Frauen zur Vorbereitung auf eine Fachhochschul-Professur umfasst. Die Technische Hochschule Köln bietet zum einen den Informationsabend „Auf dem Weg zur Fachhochschulprofessorin“ und zum anderen einen zweitägigen Berufungstrainingsworkshop für Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen an, um diese gezielt auf das Berufungsverfahren an Fachhochschulen vorzubereiten.

Mit insgesamt 39 Maßnahmen werden für den wissenschaftlichen Nachwuchs am zweithäufigsten *Informationen und Beratungen* angeboten, die ebenfalls die akademische Karriereplanung fördern sowie Wege zu einer Professur aufzeigen und auf diese vorbereiten sollen. Die FernUniversität Hagen richtet – zusätzlich zu ihrem seit 2002 bestehenden Promotionsnetzwerk – das „Netzwerk Habilitandinnen“ ein, über das sich die Habilitandinnen unter anderem in Kooperation mit anderen Hochschulen untereinander austauschen und voneinander profitieren können. Seit 2015 existiert an der Ruhr-Universität Bochum das „Women Professors Forum“, das der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen an der RUB sowie der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dient.

Auch die 35 in NRW angebotenen *Mentoringprogramme* sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen in Bezug auf deren akademische Karriereentwicklung fördern. Hier bietet die Deutsche Sporthochschule Köln das „TEAMWORK Science Mentoring-Programm“ in der Sportwissenschaft an. Dieses One-to-one-Mentoring richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase und möchte deren Karrierestrategien, unter anderem durch Trainingseinheiten in verschiedenen Themenbereichen, und den Netzwerkaufbau positiv beeinflussen. Querschnittsziel dieser Programme ist es, einen größeren Anteil von wissenschaftlichen Führungspositionen innerhalb der Hochschulen mit Frauen zu besetzen. Die Robert Schumann Hochschule

Düsseldorf plant, die gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen für Professuren auszubauen, und setzt zugleich auf Mentoring für Frauen, die perspektivisch für eine Professur infrage kommen.

Viele Hochschulen leisten *finanzielle Unterstützung* oder *verleihen Stipendien*, um die Frauen unter ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und für eine langfristige akademische Laufbahn zu motivieren. Ein Beispiel für eine solche finanzielle Unterstützung ist das Projekt „Förderung von Fortbildungsveranstaltungen und Kongressreisen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses aus Gleichstellungsmitteln des Fachbereichs Biologie“ der Universität Münster, das die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Forschungsveranstaltungen oder Kongressen mit einem Reisekostenbudget in Höhe von 3.000 Euro bezuschusst. An der Fachhochschule Aachen werden aus den Gleichstellungsmitteln Promotionsstipendien an Doktorandinnen vergeben, die aus Mitteln des Innovationsfonds, dem Programm „Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils“, finanziert werden. Dabei können die Doktorandinnen entweder ein Vollstipendium zum Ende ihrer Promotion mit monatlich 1.200 Euro für den Zeitraum eines Jahres oder ein Teilstipendium für die Dauer von zwei Jahren mit monatlich 600 Euro erhalten.

Professorinnen und Führungskräfte

Insgesamt 94 Maßnahmen richten sich in Nordrhein-Westfalen an die Zielgruppe Professorinnen (Stand September 2016). So will die Universität Bochum mit dem neuen „Caroline-Herschel-Gastprofessorinnen-Programm“ insbesondere internationale Wissenschaftlerinnen für einen Lehr- und Forschungsaufenthalt gewinnen. An der Universität Bonn können neuberufene W2-Professorinnen und Juniorprofessorinnen für die Dauer eines Jahres eine zusätzliche wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft aus Gleichstellungsmitteln beantragen. Außerdem hat sich die Universität vorgenommen, im Exzellenzcluster „Hausdorff Center for Mathematics“ die auszuschreibenden „Bonn Junior Fellows“ (W2-Professuren) geschlechterparitätisch zu besetzen. Viele Hochschulen bieten für erst- und neuberufene Professorinnen *Coaching und Weiterbildung* an. An der Universität Münster existiert in diesem Zusammenhang das Fort- und Weiterbildungsprogramm „Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene“. Professorinnen können zudem einmalig ein Coaching in Anspruch nehmen, wenn sie planen, neue (Führungs-)Aufgaben in der Hochschule

zu übernehmen. Auch die Deutsche Sporthochschule Köln bietet in Kooperation mit der Universität zu Köln ein Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte an. Weitere Coachingangebote für Neuberufene gibt es unter anderem an den Universitäten Paderborn und Wuppertal sowie der TH Köln. Ein weiteres Angebotsformat stellt die *Vernetzung* dar. An der Universität Düsseldorf existiert das Professorinnennetzwerk der Medizinischen Fakultät, das jährlich zu einem Treffen zusammenkommt. An der Universität Münster findet bereits seit 1996 ein jährliches Professorinnentreffen statt, in dessen Rahmen alle Professorinnen, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die weiblichen Mitglieder des Rektorats Informationen austauschen und sich über den Stand der Gleichstellungspolitik informieren. Gleichzeitig sollen Professorinnen durch das Netzwerk für ihre Bedeutung als Role Models für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sensibilisiert und interdisziplinäre Forschungskooperationen initiiert werden. Das Mentoringprogramm „Erstklassig!“ richtet sich in Münster an Juniorprofessorinnen, um sie auf ihrem Weg zu einer ordentlichen Professur zu unterstützen.

Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Mit lediglich 29 Gleichstellungsangeboten für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung wird diese Zielgruppe von den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen eher selten adressiert. Die meisten Maßnahmen sind dabei *Fortbildungen*, wie die „Fort- und Weiterbildungsangebote aus der Personalentwicklung speziell für Frauen aus Technik und Verwaltung“ der Universität Bielefeld, die unter anderem die Themenbereiche Vorstellungsgespräche, Bewerbungsunterlagen und Selbstmanagement behandeln. Mit der Weiterbildungsreihe „Volltreffer“, die sich überwiegend an Mitarbeiterinnen richtet (eine Ausnahme stellt das Seminar „Die Macht der Sprache“ dar), will die Universität Münster in etwa zehn Veranstaltungen pro Jahr die persönlichen und beruflichen Kompetenzen der Teilnehmerinnen stärken. Einige Seminare finden ausschließlich vormittags statt, um den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen in Teilzeit gerecht zu werden. Darüber hinaus wurden an den Hochschulen insgesamt sieben *Koordinationsstellen* eingerichtet, um die Vernetzung zwischen den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung – insbesondere zwischen den Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten und im Büro- und Projektmanagement – zu stärken. Mittels des „Netz-

werks Sekretariatsmanagement“ an der TU Dortmund wird der Erfahrungsaustausch zwischen allen Mitarbeitenden angeregt, damit nicht zuletzt Arbeitsabläufe optimiert werden können. Die Vernetzungstreffen finden in regelmäßigen Abständen statt und thematisieren die Bedürfnisse und Interessen der einzelnen Mitglieder. Im Rahmen der sechs *Informations- und Beratungsangebote* für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung bietet die FernUniversität Hagen als erste beteiligte Hochschule den „eg-check.de“ an. Dieser prüft die Einkommen der Mitarbeitenden, weist auf Ungleichheiten bei der Bezahlung zwischen den Geschlechtern hin und deckt somit Benachteiligungen auf. Unter den Angeboten finden sich einige wenige *Personalentwicklungsmaßnahmen und Coachings*, zu deren Zielgruppen auch die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung gehören und die zum Beispiel Soft Skills vermitteln sollen. Dennoch richten sich die Gleichstellungsprojekte an den nordrhein-westfälischen Hochschulen im Vergleich zu anderen Zielgruppen insgesamt eher selten an die Statusgruppe MTV. Die Personalstatistiken der Hochschulen zeigen zwar, dass zwei Drittel der Beschäftigten in diesem Bereich weiblich sind (vgl. Kap. A 5.4); die Schlussfolgerung, dass es vor diesem Hintergrund in der Verwaltung keinen oder nur wenig Bedarf an Projekten zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gibt, wäre jedoch verkürzt. Vielmehr handelt es sich hier um hochgradig vergeschlechtlichte Arbeitsbereiche, sodass Fragen insbesondere nach Entgeltgerechtigkeit (Stichwort Eingruppierungen) sowie geschlechtergerechter Karriereentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten an Relevanz gewinnen.

Resümee

Die Steuerung und Verankerung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen befindet sich seit einigen Jahren im Wandel. Während sich Gleichstellungspolitik ursprünglich vor allem als (feministische) Interessenpolitik von und für Frauen verstanden hat und sich als solche über die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie die dazugehörigen Büros an den Hochschulen etablieren konnte, wird Gleichstellung – ebenso wie Diversity – zunehmend als Leitungsaufgabe der Hochschulen begriffen und vor diesem Hintergrund in den Präsidien verankert (unter anderem durch Stabsstellen). Diese Entwicklung ist jedoch keineswegs als linear zu begreifen: So zeigt es sich, dass sich neue Steuerungsmodelle,

Querschnittsthemen

Zugleich gibt es Themen der Gleichstellungsarbeit, die quer zu den bislang geschilderten zielgruppenorientierten Maßnahmen liegen. In erster Linie sind hier die Themen *Antidiskriminierung* und *Gewaltschutz* zu nennen. An vielen Hochschulen (unter anderem den Universitäten Duisburg-Essen und Münster sowie der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf) wurden diesbezüglich Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung, aber auch Aufklärungsmaterial entwickelt. Die Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten der Universität Münster setzt sich unter anderem zum Ziel, sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Behinderung, sexueller Identität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder des Alters zu unterbinden. Zugleich enthält die Vereinbarung Definitionen der einzelnen Begriffe, erläutert die Rechte der Betroffenen und hält die Verantwortung der Vorgesetzten, Betreuenden und Lehrenden fest. Die Vereinbarung wird auch in englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Einige Hochschulen sind in Bezug auf Antidiskriminierung präventiv und beratend tätig und haben, wie die Folkwang Universität der Künste, eine Ombudsstelle für Betroffene eingerichtet. Das Gleichstellungsbüro der Universität Münster beteiligt sich an Kampagnen, wie dem Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, und begleitet diese mit Informationsangeboten vor Ort. Auch die Hochschule für Musik und Tanz Köln beteiligt sich an solchen symbolischen Aktionstagen.

die die Gleichstellungsarbeit im Sinne eines Top-down-Prozesses vor allem als eine Leitungsaufgabe verstehen, verstärkt an den Hochschulen in NRW – insbesondere den Universitäten – durchsetzen. Das neue nordrhein-westfälische Hochschulgesetz präzisiert zugleich die Art und Weise, wo und wie Gleichstellung innerhalb der Hochschulen zu verankern ist. Das kann, wie das Beispiel der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zeigt, zu einer Dezentralisierung von Gleichstellungspolitik führen, über die versucht wird, Gleichstellung noch nachhaltiger strukturell in alle Ebenen der Hochschule zu integrieren. Dabei muss sich noch zeigen, inwiefern es komplexeren Steuerungsstrukturen (zum Beispiel Matrix-Modelle, Kombinationen aus Stabsstellen, zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungskommission) gelingt,

die Gleichstellungsarbeit auf eine breitere Basis zu stellen. Hier wird es vor allem darauf ankommen, Aufgaben und Kompetenzen klar zu regeln, damit die verschiedenen Institutionen an einem Strang ziehen können und sich nicht im Wege stehen. Die verstärkt dezentrale Verankerung von Gleichstellung wird durch die Vorgabe des LGG flankiert, nicht nur einen Rahmenplan für Gleichstellung/Frauenförderung, sondern Frauen- bzw. Gleichstellungspläne genauso auf der Ebene der Fachbereiche, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie der Verwaltungseinheiten zu verabschieden. Hier zeichnet sich eine positive Entwicklung ab, da aktuell insgesamt deutlich mehr Hochschulen diesem Gesetzesauftrag nachgekommen sind als zum Berichtszeitpunkt 2013. Zudem haben sich viele Hochschulen für 2016 das Ziel

gesetzt, Pläne, die sich zum Stichtag im Fortschreibungsprozess befanden, in ihren Gremien zu verabschieden, sodass in Zukunft eine weitere positive Entwicklung zu erwarten ist. Um ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen und zur Geschlechtergerechtigkeit beizutragen, verfolgen die Hochschulen in NRW eine Vielzahl von Strategien. Dabei lassen sich zielgruppenspezifische Angebote für die verschiedenen Statusgruppen (Studierende, wissenschaftlicher Nachwuchs, Professorinnen sowie Personal aus Technik und Verwaltung) unterscheiden. Die meisten Maßnahmen richten sich an Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs, während das Angebot für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung eher vernachlässigt wird und Querschnittsaufgaben wie Schutz vor sexueller Gewalt an den Hochschulen ebenfalls weniger im Fokus stehen.

5 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF & STUDIUM

Einen wichtigen Aspekt von Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich stellt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium dar. Darunter können nicht nur diverse Angebote zur Kinderbetreuung gefasst werden, sondern genauso das breite Spektrum an Beratungs-, Informations- und Serviceleistungen der Familienservicebüros sowie eine familienfreundliche Wissenschafts-, Arbeits- und Campuskultur. Die erste systematische Erhebung zu Kinderbetreuungsangeboten an nordrhein-westfälischen Hochschulen wurde im Jahr 2003 durchgeführt (Becker/Riemann/Kortendiek 2004) und seitdem im Rahmen des Gender-Reports fortgeschrieben. Erst seit der Jahrtausendwende lässt sich eine Entwicklung hin zu familienfreundlichen Hochschulen beobachten: Noch in den 1990er Jahren delegierten die Hochschulen die Betreuung von Kindern in die private Verantwortung der Eltern oder wiesen sie als kommunale Aufgabe zurück. Erfreulicherweise sind Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und Maßnahmen für eine familienfreundliche Wissenschafts- und Campuskultur jedoch mittlerweile an vielen Hochschulen etabliert und werden vielerorts weiter verstetigt. So betont die Universität Bielefeld im Rahmen der Befragung, dass sich die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf, Studium und Familie „zu einem festen Bestandteil der Organisationskultur“ herausgebildet habe. Zugleich erweitert sich das Verständnis von Vereinbarkeit, sodass auch die Pflege

von Angehörigen, die durch Hochschulmitglieder geleistet wird, in das Angebot zur Verbesserung von Vereinbarkeit einbezogen wird.

Diese Entwicklung wurde und wird maßgeblich von den Gleichstellungsbeauftragten angestoßen und geprägt. Aus einer solchen Initiative erwächst nicht selten ein Schwerpunkt von Gleichstellungsarbeit an der jeweiligen Hochschule. So gibt die FernUniversität Hagen an:

„Im Hochschulentwicklungsplan [...] ist die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft bzw. Beruf und Familie als ein besonderer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit festgeschrieben.“

Wie notwendig die Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ist, zeigt sich an den neu gegründeten Fachhochschulen. Statt Kinderbetreuung direkt beim Aufbau der Hochschule einzuplanen, muss nun bei Fragen der Vereinbarkeit „nachgebessert“ werden. Die fehlenden Angebote werden mit der „Aufbauphase“ begründet, in der, so die Rückmeldung der Hochschule Ruhr West, „individuelle Anfragen auf individueller Basis unterstützt und gelöst werden“. Auch an der 2009 entstandenen Hochschule für Gesundheit existiert erst seit dem Jahr 2013 die Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Hochschule“, die sich aus Mitgliedern aller universitären Gruppen, einschließlich des Präsi-

Tab. B 5.1: Angebote zur Kinderbetreuung und zur Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium

Angebot	Anzahl der Hochschulen
Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflege	31
Familienservicebüros	26
Eltern-Kind-Räume	24
Ferienbetreuung	19
Kinderkurzzeitbetreuung	15

Quelle: www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de [Zugriff am 29.02.2016].

diums, Personalräten und der Gleichstellungsbeauftragten zusammensetzt und sich schwerpunktmäßig mit der Kinderbetreuung sowie der Pflege von Angehörigen befasst. Seit März 2016 hat auf dem Hochschulgelände eine Kita ihre Arbeit aufgenommen.

Eine solche strukturelle Verankerung familienfreundlicher Maßnahmen schreibt nicht zuletzt das Hochschulgesetz vor. Nach § 3 Absatz 5 gehört die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu den gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen:

„Die Hochschulen [...] fördern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Erziehung für die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern, insbesondere durch eine angemessene Betreuung dieser Kinder.“ (§ 3 Abs. 5 HG)

Auch das Kunsthochschulgesetz schreibt in § 3 Absatz 4 die Förderung der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium als Hochschulaufgabe fest.³⁷ Allerdings scheint es, als schränke die im Vergleich zu den Universitäten und Fachhochschulen geringe Größe der Kunsthochschulen das Angebot an Kinderbetreuung stark ein.³⁸ So gibt etwa die Kunstakademie Münster (350 Studierende) an, jeweils bei der Einschreibung die Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder freiwillig abzufragen und nach Bedarf Unterstützung anzubieten. Für einen eigenen Familienservice wird hingegen kein Bedarf gesehen, da Einzelfalllösungen durch den Studierendenservice ermöglicht werden. Die Hochschule für Musik in Detmold (ca. 630 Studierende)³⁹ konzentriert ihr Angebot auf den hochschuleigenen musikpädagogischen Kindergarten und stellt in Kooperation mit der Familienbetreuung Lippe kurzfristige Betreuungsangebote, Hilfestellungen und Beratungen in familiären Situationen bereit. Einzig die

Folkwang Universität der Künste in Essen (ca. 1.450 Studierende)⁴⁰ bietet ein breiteres Spektrum familienfreundlicher Maßnahmen an. Die Kunsthochschule für Medien Köln (ca. 320 Studierende)⁴¹ gibt dagegen nach einjähriger Erprobungsphase eine professionelle Randzeitbetreuung für Kinder von Hochschulangehörigen aufgrund mangelnder Nachfrage und hoher Kosten wieder auf.

Die Auswertung der Datenbank „Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW“⁴² ergibt eine Gesamtzahl von insgesamt 188 Angeboten, die sowohl für Beschäftigte als auch für Studierende der Hochschulen Serviceleistungen, allen voran Kinderbetreuungsplätze, Beratungsangebote sowie eine familienfreundliche Hochschulinfrastruktur bereithalten (Stand Februar 2016). Die Angebote rund um die Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf und Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen umfassen verschiedene Formen der Unterstützung und lassen sich der Häufigkeit nach in fünf Kategorien unterteilen: (1) Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflege, (2) Familienservicebüros, (3) Eltern-Kind-Räume, (4) Ferienbetreuung und (5) Kinderkurzzeitbetreuung.

Eine Auswertung nach Hochschulen zeigt, dass an 31 Hochschulen Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflegeplätze vorhanden sind. 26 Hochschulen unterhalten Familienservicebüros, die unter anderem Kinderbetreuungsplätze vermitteln, Ferien-, Kurzzeit- oder Notfallbetreuung koordinieren und Beratungsleistungen zur Verfügung stellen. Zudem haben 24 Hochschulen Eltern-Kind-Räume eingerichtet, um so zu einer familienfreundlichen Infrastruktur auf ihrem Campus beizutragen. In den folgenden

³⁷ Die Formulierung in § 3 Abs. 4 KunstHG ist gleichlautend mit dem oben zitierten § 3 Abs. 5 HG.

³⁸ Hiervon sind auch kleinere (Fach-)Hochschulen betroffen, deren Standorte sich auf mehrere Städte verteilen.

³⁹ www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal [Zugriff am 31.08.2014].

⁴⁰ www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal [Zugriff am 31.08.2014].

⁴¹ www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal [Zugriff am 31.08.2014].

⁴² www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de [Zugriff am 01.02.2016]. In der Datenbank sind auch Kinderbetreuungsangebote privater Hochschulen gelistet und werden im Zuge der Auswertung mit einbezogen.

Abschnitten werden die verschiedenen von den Hochschulen bereitgestellten Angebote zur Verein-

barkeit von Familie und Beruf, Wissenschaft und Studium dargestellt.

5.1 ENTWICKLUNG UND AUSBAU DER KINDERBETREUUNG

Ein Blick auf die Anzahl der Betreuungsplätze in 2003 und auf die Erhebung im Kontext des Gender-Reports 2013 verdeutlicht den massiven Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, den die Hochschulen vollzogen haben. Insgesamt stieg die Zahl der Betreuungsplätze von 1.909 auf 3.297 Plätze (eine Erhöhung um 72,7 %); allein in den letzten drei Jahren (2013 bis 2016) sind gut 300 Plätze hinzugekommen, was einer Zunahme von 10,2 % entspricht.

Dieser Anstieg der Betreuungsplätze ist auch eine Folge des Ausbaus der Platzkapazitäten für unter dreijährige Kinder (U3-Bereich), der aus dem bestehenden Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung ab dem vollendeten ersten Lebensjahr (seit dem 01.08.2013) resultiert und auch an den Hochschulen verwirklicht wird. Zeitgleich führt der Ausbau der offenen Ganztagsbetreuung für Schulkinder zu einem starken Rückgang von Kinderbetreuungsangeboten für diese Zielgruppe.

Das Kernstück der Kinderbetreuung an den Hochschulen in NRW bilden die Kindertagesstätten und die Kindertagespflege. Insgesamt gibt es 82 Einrichtungen, die eine regelmäßige Kinderbetreuung anbieten. Sie sind an 31 Hochschulen, einschließlich der Unikliniken, angesiedelt. In Bochum, Dortmund und Köln sind zudem hochschulübergreifend vier Kindertageseinrichtungen auf das Stadtgebiet verteilt. Der Betreuungsumfang bewegt sich dabei in einem weiten Rahmen von 15 bis 50 Stunden, wo-

bei ein großer Teil (63 Einrichtungen) eine Betreuung von bis zu 45 Stunden pro Woche anbietet. Auch hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Plätze unterscheiden sich die Angebote stark. Während 22 der Einrichtungen bis zu zehn oder weniger Plätze anbieten, nehmen zwölf Kindertagesstätten 80 oder mehr Kinder auf. Bei den Einrichtungen mit weniger als zehn Betreuungsplätzen handelt es sich oft um Kindertagespflegen. Auffällig ist, dass die drei größten Einrichtungen mit 145 bis 160 Plätzen von den Universitätskliniken betrieben werden. Diese Einrichtungen richten ihr Angebot jedoch nicht nur oder nicht primär an Hochschulangehörige, sondern an das Klinikpersonal.

Die meisten der insgesamt 3.297 Betreuungsplätze werden für Kinder im Vorschulalter angeboten. Lediglich zwei Einrichtungen, die Betriebskindertagesstätte des Uniklinikums Essen und die KiTa Lennershof des AkaFö Bochum, stellen Plätze für Kinder nach dem Schuleintritt bereit. Bei den Plätzen für Kinder im Vorschulalter handelt es sich um ca. 3.150 Betreuungsplätze, verteilt auf 28 Einrichtungen. Für Kleinkinder unter drei Jahren sind an den Hochschulen in NRW allein 880 Plätze in Einrichtungen vorhanden, die sich speziell an diese Altersgruppe richten, wobei weitere Plätze in Einrichtungen existieren, die zudem auch ältere Kinder aufnehmen. Damit finden sich in gut der Hälfte (48) aller Einrichtungen U3-Plätze, von denen viele auch in den kleineren Einrichtungen angesiedelt sind. Fast alle (19 von 20) Einrichtungen mit

Tab. B 5.2: Entwicklung der Kinderbetreuungsplätze an nordrhein-westfälischen Hochschulen (einschließlich Unikliniken) nach Altersgruppen

Altersgruppe	2003		2013		2016		Steigerungsrate 2003–2016
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
0–3 Jahre	234	12,3 %	352	11,8 %	880	26,7 %	276,1 %
0–6 Jahre	898	47,0 %	1.987	66,4 %	1.370	41,6 %	52,6 %
3–6 Jahre*	527	27,6 %	276*	9,2 %	1.007	30,5 %	91,1 %
0–14 Jahre	250	13,1 %	377	12,6 %	40	1,2 %	-84,0 %
Alle Altersgruppen	1.909	100 %	2.992	100 %	3.297	100 %	72,7 %

Quelle: eigene Berechnungen, Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand 01.02.2016). Die Altersgruppierungen richten sich aufgrund der Fortschreibung der Daten nach den Gender-Reporten 2010 und 2013 und danach, für welche Altersgruppen die Einrichtungen jeweils Plätze anbieten. Aktuell verändern sich die Altersstrukturen der Einrichtungen.

* Diese Altersgruppe nimmt häufig auch Kinder ab zwei Jahren auf.

maximal zehn Plätzen richten sich exklusiv an diese Altersgruppe. Für die drei- bis sechsjährigen Kinder existieren 1.007 spezifische Betreuungsplätze, die sich zumeist innerhalb von Einrichtungen mit anderen altersgemischten oder U3-Gruppen befinden. Nur sieben Einrichtungen verfügen ausschließlich über Plätze für Drei- bis Sechsjährige.

Die Trägerschaft sowie die Platzkapazitäten der Kindertagesstätten und Kindertagespflegen variieren stark. 33 Einrichtungen – zumeist mit großer Platzkapazität – werden von den Studierendenwerken und 24 – vorwiegend mit Plätzen für 15 bis 35 Kinder – von Elterninitiativen getragen. Die Angebote richten sich meist an studentische und an der Hochschule beschäftigte

Eltern gemeinsam, so sind 1.475 aller Plätze für Kinder aller Hochschulangehörigen zugänglich. 25 Einrichtungen haben sich auf Kinder von Studierenden spezialisiert. Diese 914 Plätze sind über alle Altersgruppen verteilt und werden meist von den Studierendenwerken oder seltener von Elterninitiativen betreut. Zwölf Angebote richten sich ausschließlich an Beschäftigte der Hochschulen oder Universitätskliniken. Der Großteil der 879 Plätze befindet sich dabei in der Trägerschaft der Universitätskliniken, die allein 667 Betreuungsplätze zur Verfügung stellen. Die Vermittlung der Plätze übernehmen oftmals die Familienservicebüros der Hochschulen, die, wie der folgende Abschnitt zeigt, ein breites Spektrum familienfreundlicher Leistungen anbieten.

5.2 FAMILIENSERVICEBÜROS

Mittlerweile sind an 26 der 37 Hochschulen des Landes NRW Familienservicebüros mit einem umfassenden Beratungs- und Vermittlungsangebot eingerichtet. Die Universität Münster gibt in der Befragung an, ihr seit 2007 bestehendes Familienservicebüro habe dazu beigetragen, „wichtige Weichen zur Förderung der Vereinbarkeit von (akademischer) Karriere und Familienaufgaben“ zu stellen. Die Fachhochschule Dortmund will mit dem Familienservice „familienfreundliche Angebote und Strukturen nachhaltig [...] etablieren und bedarfsorientiert weiter[zu]entwickeln“. Dabei denkt sie „Familie vielfältig“ und wertschätzt „die damit verbundene Fürsorge“.⁴³ Auch die Universität Bochum geht nach eigener Aussage von einem weiten Familienbegriff aus, in dessen Zentrum die langfristige Übernahme gegenseitiger sozialer Verantwortung steht. Damit schließe Familie sowohl die Sorge für Kinder als auch die Unterstützung und Pflege hilfebedürftiger Angehöriger ein. Auch für die Universität Siegen umfasst Familie alle „Lebensgemeinschaften, in denen zu betreuende Kinder oder zu pflegende Angehörige leben“. Die Büros verteilen sich über alle Hochschularten, wobei auffällt, dass alle 14 Universitäten mit einer Familienservicestelle ausgestattet sind, während sich die zwölf anderen Familienservicebüros auf elf von 16 Fachhochschulen und nur eine Kunsthochschule (Folkwang Universität der Künste) verteilen. Häufig ging und geht die Einrichtung eines Familienservicebüros auf die Initiative der

Gleichstellungsbeauftragten zurück, was allerdings in unterschiedliche Organisationskonzepte mündet: So ist der Familienservice an einigen Hochschulen (z. B. RWTH Aachen) explizierter Bestandteil der Arbeit des zentralen Gleichstellungsbüros, einer Stabsstelle (z. B. TU Dortmund) oder aber in die Hochschul- und Personalverwaltung integriert (z. B. Universität Bochum). Die unterschiedlichen organisatorischen Anbindungen, Konzepte und Finanzierungen der Elternservicebüros spiegeln sich auch in den Personalressourcen wider. Die Personalausstattung (Vollzeit/Teilzeit und befristet/unbefristet) ist von Hochschule zu Hochschule verschieden und hängt nicht zuletzt mit der Dauer des Bestehens des jeweiligen Familienservicebüros sowie der Größe der Hochschule zusammen, sodass hier keine generalisierende Aussage getroffen werden kann. Die Finanzierung der Familienservicebüros erfolgt aus unterschiedlichen Mitteln: Einige Gelder stammen aus dem Haushalt der Hochschulen, andere aus Sonderförderprogrammen des Bundes, wie der „Exzellenzinitiative“ oder dem „Professorinnenprogramm“, sowie aus Landesmitteln zur Qualitätsverbesserung oder dem „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“. Die Familienservicebüros haben sich mittlerweile zu Beratungs- und Koordinationsstellen entwickelt und fungieren als Anlaufstellen für Anliegen rund um die Kinderbetreuung. Die Bedeutung der Familienservicebüros für die Vermittlung von regulären Plätzen in der Kindertagesbetreuung bzw. Kindertagespflege wurde bereits skizziert. Im Folgenden wird das weitere Leistungsspektrum der Familienservicebüros –

⁴³ Wertschätzung drücken einige Hochschulen (etwa die Universität Paderborn und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg) auch durch ein Willkommensgeschenk für neugeborene Kinder von Hochschulmitgliedern aus.

Kurzzeitbetreuungs- und Beratungsangebote – genauer beleuchtet. Der Großteil dieser Angebote wird von den Hochschulen selbst verwaltet. Vereinzelt existieren Kooperationen mit Kommunen oder kommerziellen Anbietern. Letzteres trifft vor allem auf die Fachhochschulen zu.

5.2.1 Kurzzeit-, Notfall- und Ferienbetreuung

Die Kinderkurzzeitbetreuung ist eine Reaktion auf die spezifischen Bedürfnisse von Hochschulangehörigen. Hierbei leisten die Familienservicebüros wichtige Unterstützung, um Betreuungsbedarf jenseits der Kernarbeitszeiten und während der Schließzeiten von Schulen und Kitas abzudecken sowie kurzfristige Betreuungsgänge aufzufangen. An 15 Hochschulen in NRW⁴⁴ wurden Angebote geschaffen, mit denen Notfallsituationen oder anderen kurzfristigen stundenweisen Betreuungsnotwendigkeiten – zumeist zu den Randzeiten – begegnet werden kann. Die Betreuung wird von verschiedenen Trägerinstitutionen übernommen. Mit zwölf Angeboten sind die Hochschulen Trägerinnen von mehr als der Hälfte der 23 Kurzzeitbetreuungen. Doch auch Studierendenwerke, Unikliniken, kommerzielle AnbieterInnen, Familienzentren oder Elterninitiativen sind involviert. Das Familienbüro der Universität Bielefeld vermittelt Tagesmütter und unterhält eine Babysitterbörse, zudem können zusätzliche Betreuungsplätze speziell für Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler organisiert werden. ProKids, der Familienservice der Universität Bochum, vermittelt Au-pairs und bietet während Kongressen und Fortbildungen, die die Universität veranstaltet, eigene Betreuungsangebote an. An den Universitäten Münster und Paderborn werden „Wunsch-“ bzw. „Ersatzgroßeltern“ vermittelt. Die Hochschule Düsseldorf unterhält einen betreuten Spielplatz. An der Universität Bonn organisiert eine Kooperation aus verschiedenen TrägerInnen eine Randzeitbetreuung für studierende Eltern. An der Universität Duisburg-Essen ist hierfür das Studierendenwerk zuständig. Die Kunstakademie Münster erstattet zusätzlich anfallende Betreuungskosten, die durch die Teilnahme an ganztägigen Fortbildungen entstehen. Sie betont in der Befragung, dass solche „informellen Regelungen“ auch ohne Familienservicebüro, formale Vereinbarung oder Zertifizierung „gelebt und damit im Einzelfall auch in die Praxis umgesetzt werden“. Auch die Fachhochschule Münster bezuschusst die Betreuung zu Randzeiten. Da die Schulferien und Schließzeiten der Kindertagesstätten oft nicht an Semester- oder Prüfungszeiträume angepasst sind bzw. sich nur schwer mit einer Beschäftigung an einer Hochschule vereinbaren lassen, gehört auch die Ferienbetreuung zum Angebot der Familienservicestellen. An 19 der 37 Hochschulen des Landes NRW ist diese Form der Kinderbetreuung implementiert. Zielgruppe sind in der Regel Schulkinder, sie richtet sich aber auch an jüngere Kinder außerhalb der Kita-Öffnungszeiten. Auch hier greifen die Hochschulen, wie etwa die Universität Bonn, teilweise auf Kooperationen mit externen AnbieterInnen zurück.

5.2.2 Beratungsangebote und Serviceleistungen

Das Beratungs-, Informations- und Serviceangebot der Familienbüros ist äußerst vielfältig und umfasst ein breites Spektrum an Informationen zur Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege mit Wissenschaft, Beruf und Studium. Die Angebote reichen von Beratungen zu Familienplanung, Schwangerschaft und Mutterschutz über Fragen der Work-Life-Balance bis hin zu Serviceleistungen für Hochschulangehörige mit Pflegeverantwortung. Neben Beratung und Information sind die Hochschulen auch mit Weiterbildungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit, in der Elternvernetzung und der finanziellen Förderung von Hochschulmitgliedern mit Familien- bzw. Pflegeverpflichtung aktiv. Statt zu quantifizieren gibt die folgende exemplarische Darstellung einen Überblick über die Themenvielfalt und das Aufgabenspektrum der Familienbüros jenseits der bereits dargestellten Unterstützung und Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen.

5.2.2 Beratungsangebote und Serviceleistungen

Beratung, Information und Weiterbildung

Viele Hochschulen haben Beratungsangebote entwickelt, die sich speziell an Beschäftigte oder Studierende richten: So setzt die Fachhochschule Dortmund für unterschiedliche Statusgruppen jeweils eigene Schwerpunkte. Die Beratung für Beschäftigte umfasst unter anderem die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld sowie Pflegeverantwortung; auch wird ein besonderes Augenmerk auf die Situation von Dual-Career-Paaren gelegt. Studierende können sich unter

⁴⁴ Im Fall der Kinderkurzzeitbetreuung sowie der Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegen sind auch die privaten Hochschulen in NRW mitberücksichtigt worden, weil diese ihre Angebote ebenfalls in die Datenbank einpflegen.

anderem über die Vereinbarkeit von Familie und Studium, finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten und Sozialleistungen wie BAföG oder Elterngeld sowie über das Thema Pflegeverantwortung während des Studiums informieren. Der Familienservice des Gleichstellungsbüros der RWTH Aachen berät Mitarbeitende zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld. Das Angebot richtet sich nicht nur an (werdende) Eltern, sondern auch an Mitarbeitende, die ihre Berufstätigkeit und eine zukünftige Familiengründung planen möchten. Der Dual-Career- und Familien-Service der Universität zu Köln hat ein spezifisches Beratungs- und Informationsangebot zur Vereinbarkeit für (ausländische) GastwissenschaftlerInnen entwickelt.

An der Universität Bochum besteht ein spezielles Beratungsangebot des Dezernats für Studierendenservice für studierende Eltern zu allen Fragen der Studienorganisation, Finanzierung, Kinderbetreuung etc. Zudem berät seit 2014 auch der AStA der RUB Studierende mit Kind(ern) und werdende Eltern. Im Mai 2015 wurde hierfür eine Projektstelle geschaffen. Die Universität Düsseldorf bietet für Universitätsangehörige eine Wohnraumvermittlung in Kooperation mit externen TrägerInnen an. Bereits im Jahr 2013 hat die Universität Münster einen Leitfaden zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erstellt, der eine strukturierte Beratung zu diesem Themenbereich (z. B. chronologische To-do-Liste, Ansprechpersonen, Freistellungsoptionen) ermöglicht. Die Universität Münster stellt Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen zudem einen Pflegekoffer mit Formularen (z. B. Betreuungsvollmachten und Patientenverfügungen) und Informationsbroschüren zur Verfügung. Diese Angebote werden durch regelmäßige Informationsveranstaltungen und Vernetzungstreffen im Workshopformat zum Thema Pflege von Angehörigen (z. B. Finanzierung, Vereinbarkeit) flankiert, die allen Beschäftigten offenstehen. Die Universität Düsseldorf kooperiert bezüglich der Pflegeberatung mit der Seniorenhilfe der Familienhilfe Düsseldorf. Zukünftig ist der Einsatz von geschulten „Pfleжелotsen“ als ersten Ansprechpersonen auf dem Campus geplant. An der Hochschule für Gesundheit wurde die Pflegeberatung an die externe *BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH* übertragen. Hochschulangehörige können sich von ihr kostenlos zu den Themen Vereinbarkeit und Pflegeverantwortung beraten lassen. Auch die TH Köln informiert mit einer Veranstaltungsreihe zum Thema Pflege.

An einigen Hochschulen existieren Angebote zur Unterstützung von Dual-Career-Paaren, die ebenfalls die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen sollen. So ist der Dual-Career-Service an der Universität zu Köln als „Dual Career & Family Support“ in die Struktur des Familienservicebüros integriert und leistet insbesondere für Neuberufene und deren PartnerInnen und Familien Unterstützung. Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe unterhält neben dem Familienbüro einen eigenständigen Dual-Career-Service.

Neben den Beratungsleistungen stellen die Hochschulen auch ein vielfältiges Weiterbildungs- und Informationsangebot zur Verfügung, das Fortbildungen, Webangebote, Newsletter, Broschüren und Lagepläne umfasst und sich zumeist ebenfalls speziell an Mitarbeitende oder Studierende richtet. Die Universität Paderborn fördert eine aktive Elternschaft durch interne Fort- und Weiterbildungsformate, zu denen die kollegiale Beratung für (werdende) Väter in der Wissenschaft sowie regelmäßig stattfindende Workshops zur „Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf“ und zu „Mutterbildern als Stressfaktoren“ gehören. Letzterer ist Teil des Angebots für (werdende) Mütter, das der Vernetzung und kollegialen Unterstützung dient sowie die Möglichkeit bieten will, Rollenbilder und Erwartungshaltungen in der Wissenschaft mit Blick auf Mutterschaft kritisch zu reflektieren. Neben Fort- und Weiterbildungsangeboten bietet der Dual-Career- und Familien-Service der Universität zu Köln für (Nachwuchs-)WissenschaftlerInnen und VerwaltungsmitarbeiterInnen mit Familienverantwortung die Möglichkeit eines Career Family Coachings sowie die Teilnahme am Mentoringprogramm „Wissenschaftsmanagement“ an. An der Universität Wuppertal besteht die Möglichkeit einer Peer-Supervision für Forschende mit Kind(ern) und an der Universität Münster können auch wegen Familien- oder Pflegeverantwortung Beurlaubte die Weiterbildungsangebote nutzen.

Zudem halten die Hochschulen ein vielfältiges Informationsangebot bereit: So hat die Universität Münster diverse Handreichungen erarbeitet, die Beschäftigten und Personalverantwortlichen praktische Anregungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium geben. Das Internetportal „familienleben“ informiert Beschäftigte und Studierende umfassend über spezifische Angebote zur Vereinbarkeit von Familie mit Arbeit und Studium sowie zur Pflege von Angehörigen. Jedes Semester gibt das Familien-

büro den Newsletter „wissen.leben.familie“ heraus. Die von der Hochschulleitung herausgegebene Zeitung für die Mitarbeitenden der Universität zu Köln informiert in einer ständigen Rubrik über das Thema Vereinbarkeit. Die Universität Duisburg-Essen hat ein „FAQ zu Vereinbarkeitsfragen“ entwickelt, das auf der Homepage abrufbar ist. Die Broschüren und Flyer über die Angebote des Familienservicebüros der Fachhochschule Münster liegen in englischer und spanischer Sprache vor, um auch internationale Studierende zu erreichen. Die Universität Bochum stellt einen Familienlageplan zum Download bereit, auf dem barrierefreie Wege und Orte mit Familienbezug (z. B. Still- und Wickelräume) markiert sind. Die Fachhochschule Aachen kooperiert mit der Stiftung Lesen und bietet Hochschulangehörigen über ihre Homepage wöchentlich altersspezifische Vorlesegeschichten sowie Tipps zur Leseförderung an. Die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf macht auch ohne Familienservicebüro Informationen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten und zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf/Studium auf ihrer Website verfügbar.

Vernetzung

Einen weiteren wichtigen Baustein im Angebot der Familienservicestellen stellt die Vernetzung von Hochschulangehörigen mit Kind(ern) und/oder Pflegeverantwortung dar, mit der die Hochschulen sowohl zu einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ als auch zu einer familienfreundlichen Wissenschafts- und Campuskultur beitragen. So existiert an der Universität Paderborn der Projektbereich Studieren mit Kind(ern), der (werdenden) studierenden Eltern als Treffpunkt zum Kennenlernen, Ideen entwickeln und zum Umsetzen von Projekten dient. Eltern und werdende Eltern, die im Alltag neben Uni- und Arbeitsstress mit verschiedenen anderen Pflichten und Herausforderungen konfrontiert sind, erhalten so

eine Plattform zum Austausch über ihre Anliegen. Informationen und Veranstaltungshinweise werden auch über die entsprechende Facebook-Seite kommuniziert. An der Fachhochschule Aachen organisiert die Gleichstellungsstelle jedes Semester in Kooperation mit dem AStA ein Willkommenstreffen für jetzige und zukünftige studierende Eltern und informiert so in entspannter Atmosphäre über das familienfreundliche Angebot der Hochschule. An der Universität Wuppertal gibt es eine spezielle Kontaktstelle zum „Studieren und Forschen mit Kind in den Naturwissenschaften“. Die Universität zu Köln bietet ein Patenschaftsprogramm für Eltern und pflegende Angehörige in Familienzeit an; das Studierendenwerk organisiert eine Kontaktbörse. Mit dem Verein studierender Eltern und den Eltern-Kind-Kursen, die der Hochschulsport anbietet, bestehen weitere Austauschmöglichkeiten. Die Universität Bochum entwickelt gerade ebenfalls ein Konzept und einen Leitfaden für ein Kontakthalteprogramm bei familienbedingten Auszeiten. Mit der „VäterZeit“ – Freizeitangebote an den Wochenenden – setzt sich die Universität Düsseldorf für eine aktive Vaterschaft ein. Die Hochschule Düsseldorf bietet mit der FamilienZeit viermal im Jahr ein Format zur Vernetzung von Hochschulangehörigen mit Kind(ern) an. An der TH Köln finden an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften gemeinsame Lernwochenenden für Studierende mit Kind(ern) statt. Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat mit dem elektronischen Familienforum eine Onlinevernetzung geschaffen. Dort können Eltern Beiträge in offenen und anonymen Foren verfassen und Gruppen zu spezifischen Themen gründen. Außerdem verfügt das Onlinetool über eine Chatfunktion sowie die Möglichkeit zur Erstellung von Umfragen oder Veranstaltungshinweisen. Die Hochschule Bochum ermöglicht Eltern eine Vernetzung über ihre Moodle-Plattform.

5.3 FAMILIENFREUNDLICHE WISSENSCHAFTS-, ARBEITS- UND CAMPUSKULTUR

Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und ihren Bildungs-, Beratungs- und Informationsangeboten zu Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit haben die Hochschulen einen Kulturwandel initiiert. Für dessen strukturelle Verankerung nutzen viele Hochschulen Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren, die teilweise erhebliche finanzielle Mittel und personales Engagement binden.

An erster Stelle ist hier das *Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“* zu nennen, das mittlerweile an 19 nordrhein-westfälische Hochschulen vergeben wurde. Je acht Universitäten und Fachhochschulen haben bereits das Grundzertifikat erworben und mindestens ein Re-Auditierungsverfahren nach der ersten dreijährigen Umsetzungsphase durchlaufen; zudem haben drei weitere Fachhochschulen, darunter die

erst im Jahr 2009 gegründete Hochschule Rhein-Waal, das Grundzertifikat erhalten und befinden sich derzeit in der ersten Umsetzungsphase. Die Auditierung dient nicht zuletzt der Umsetzung von Gleichstellungsvorgaben sowie der Implementierung eines nachhaltigen Kultur- und Bewusstseinswandels an der Hochschule. Auf diese Weise sollen sowohl Fehlzeiten und familienbedingte Studienabbrüche vermieden als auch die ergriffenen Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit überprüfbar gemacht werden.⁴⁵ Zunächst wird der Status quo der jeweiligen Hochschule erhoben und darauf aufbauend eine Bedarfsanalyse vorgenommen sowie das organisationsspezifische Entwicklungspotenzial ermittelt. Durch die verbindliche Festlegung strategischer Ziele und Maßnahmen in acht verschiedenen Handlungsfeldern (unter anderem Arbeits-, Forschungs- und Studienzzeit, Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation, Führung, Service für Familie) in Form einer Zielvereinbarung wird nach ca. drei Monaten das Grundzertifikat erworben, an das sich die dreijährige Implementierungsphase anschließt, die jeweils in Re-Auditierungen mit verschiedenen Schwerpunkten (z. B. Optimierung, Konsolidierung, Sicherung) mündet.⁴⁶ Die (Re-)Auditierungsverfahren setzen sich aus verschiedenen halb- und ganztägigen Workshops zusammen. Bei größeren Hochschulen finden zusätzlich ein Basischeck und ein Leitungsgespräch statt.

Sechs Universitäten und zwei Fachhochschulen in öffentlicher Trägerschaft haben mittlerweile die 2014 veröffentlichte *Charta „Familie in der Hochschule“* unterzeichnet. Diese geht ursprünglich auf eine Kooperation des Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer, der Robert Bosch Stiftung und des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) von 2007 bis 2009 zurück, die gemeinsam den Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ initiierten. Die Charta verpflichtet die unterzeichnenden Hochschulen zu Standards bei der „Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten“ in den Bereichen Führung und Betreuung, Forschung, Studien- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Infrastruktur sowie Vernetzung.⁴⁷ Hochschulen, die der Charta beitreten und deren Ziele im

Profil ihrer Hochschule verankern wollen, müssen zunächst ein Statement verfassen und fünf Ziele sowie die entsprechenden Umsetzungsschritte benennen, mit denen die Familienfreundlichkeit an der Hochschule verbessert werden soll. Darüber hinaus müssen sich die Hochschulen im Netzwerk aktiv engagieren, unter anderem durch die Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden Arbeitsgruppentreffen und Jahrestagungen sowie durch die Beteiligung an den damit zusammenhängenden Kosten.⁴⁸

Ein weiteres sichtbares Zeichen dieses Kulturwandels der Hochschulen im Alltag der Studierenden, des Lehrpersonals und der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sind die Bereitstellung einer familienfreundlichen, räumlichen Infrastruktur sowie die Verankerung des Vereinbarkeitsgedankens in der Arbeits- und Studienorganisation und nicht zuletzt auch Instrumente zur finanziellen Unterstützung von Familien.

5.3.1 Eltern-Kind-Räume und familienfreundliche Campusstruktur

Um Eltern einen Ort zu bieten, an den sie sich mit ihrem Kind zurückziehen können, stellen 24 der 37 Hochschulen des Landes NRW Eltern-Kind-Räume zur Verfügung. Bis auf wenige Ausnahmen, in denen der jeweilige AstA solche Räumlichkeiten für die Studierendenschaft eingerichtet hat, werden diese durch die Hochschulverwaltung bzw. die Gleichstellungsbüros ausgestattet und betreut. In der Regel sind die Räume als Kombination aus Spiel- und Arbeitszimmer konzipiert. So besteht neben den Beschäftigungs- und Spielgelegenheiten für die Kinder im Idealfall auch die Möglichkeit, dass Eltern begleitend arbeiten. Während viele Universitäten und fast alle Fachhochschulen Eltern-Kind-Räume eingerichtet haben, existiert bei den Kunsthochschulen eine solche Gelegenheit lediglich an der Kunsthochschule für Medien Köln.

An Fachhochschulen mit mehreren Standorten gibt es meist an jedem Standort einen entsprechenden Eltern-Kind-Raum. So unterhält die Hochschule Rhein-Waal an ihren beiden Standorten je ein Eltern-Kind-Zimmer. Die Hochschule Niederrhein verfügt sowohl in Krefeld als auch in Mönchengladbach über

⁴⁵ http://berufundfamilie.de/images/dokumente/Flyer_audit_familiengerechte_hochschule.pdf [Zugriff am 18.08.2016].

⁴⁶ <http://berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/ablauf-einfuehrung-audit-berufundfamilie> [Zugriff am 18.08.2016].

⁴⁷ www.familie-in-der-hochschule.de/assets/media/01_Inhalte/Charta/FidH_Charta_Download.pdf [Zugriff am 18.08.2016].

⁴⁸ <http://www.familie-in-der-hochschule.de/charta/selbstverstandnis> [Zugriff am 02.11.2016].

einen Eltern-Kind-Raum zum Arbeiten und Lernen. Ebenso sind an beiden Standorten Still- und Wickelmöglichkeiten vorhanden und alle Bibliotheken mit Spielekoffern ausgestattet. An der Hochschule Ostwestfalen-Lippe sind an drei von vier Standorten Eltern-Kind-Räume sowie mobile Spielekisten vorhanden. Auf dem jüngsten Campus in Warburg, der 2009 eröffnet wurde, können Studierende zumindest mobile Spielekisten für Kinder verschiedener Altersstufen bei der Studienberatung ausleihen. In den verschiedenen Mensen sind Spielecken eingerichtet und Babykostwärmer vorhanden.

An vielen Hochschulen sind Still- und Wickelmöglichkeiten mittlerweile selbstverständlich. Die Universität Bochum bietet Wickelmöglichkeiten nicht nur auf den Damen-, sondern genauso auf den Herrentoiletten an und fördert so eine aktive und sichtbare Vaterschaft. An der TU Dortmund befinden sich viele Wickeltische außerhalb der Toilettenbereiche und sind so ganz selbstverständlich auch für Väter zugänglich. Das Dezernat für Gebäudemanagement der Universität Münster prüft bei Um- und Neubaumaßnahmen standardmäßig die Möglichkeit, weitere Still- und Wickelräume einzurichten. Die Universität Düsseldorf will ihr Angebot an Eltern-Kind-Räumen im Jahr 2016 ausbauen, ebenso ist im Wintersemester 2016/17 an zwei weiteren Standorten der Universität Siegen die Eröffnung neuer Eltern-Kind-Räume geplant. Neue Gebäude der Fachhochschule Aachen werden mit Eltern-Kind-Räumen geplant, während alte Gebäude sukzessive nachgerüstet werden, sofern dort noch keine entsprechenden Räumlichkeiten bestehen. Die Universität Wuppertal unterhält einen Eltern-Kind-Lernraum in der Bibliothek. An anderen Hochschulen finden sich spezielle Spielecken in der Bibliothek. Zudem hat die Fachhochschule Münster alle Fachbibliotheken mit Kinderbüchern ausgestattet. Viele Universitäten verfügen zudem über ein „mobiles Kinderzimmer“, das ein Reisebett und Spielgerät enthält und im Notfall direkt ins Büro gebracht werden kann. Die Universität Düsseldorf besitzt über elf solcher mobilen Stationen, die neben Spielzeug und Bett auch Flaschenwärmer und Wickelaufgaben bereithalten. Für Studierende wird als Äquivalent die „Study & Kids Box“ für Hörsaal und Seminarraum angeboten. Als einzige Kunsthochschule mit Familienservicebüro plant die Folkwang Universität der Künste, unter Beteiligung des Fachbereichs Design die mobile Babystation in den hochschuleigenen Werkstätten selbst herzustellen.

Zugleich können Studierende über einen sozialen Träger eine Zusatzqualifizierung für Kinderbetreuung erwerben. Auf diese Weise sollen studentische Eltern durch Betreuungsmöglichkeiten zu Randzeiten – etwa bei Proben, Konzerten, Ausstellungen oder Wettbewerben – entlastet werden. Ermöglicht wurde dieses Angebot durch einen Förderpreis beim Ideenwettbewerb des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, an dem sich der fachbereichsübergreifende studentische Kidz-Elternkreis der Folkwang Universität erfolgreich beteiligte.

Zusätzlich zu Eltern-Kind-Räumen gestalten viele Universitäten auch ihre sonstige Infrastruktur familienfreundlich, indem sie einen Campusplan zur Verfügung stellen, auf dem Wickel-, Rückzugs- und Spielmöglichkeiten verzeichnet sind. Ebenso stellen sich die Mensen und Cafeterien zunehmend auf Familien ein. Sie haben oftmals Hochstühle angeschafft und teilweise Spielecken und Familienbereiche eingerichtet. Familienfreundliche Mensen sind auch an den Fach- und Kunsthochschulen verbreitet – etwa an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sowie an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf. Kinder von Mitgliedern der Fachhochschule Aachen erhalten in der Mensa ein kostenloses Essen. An der Universität Paderborn und der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sind Eltern-Kind-Parkplätze vorhanden. Die RWTH Aachen verleiht für die Dauer von maximal sieben Tagen an ihre Hochschulmitglieder Kindersitze für das Auto, während die Universität zu Köln für Wohnungen im Studierendenwohnheim Kinder-Ausleihmöbel zur Verfügung stellt.

5.3.2 Vereinbarungen zur familienfreundlichen Gestaltung von Beruf und Studium

Viele Hochschulen haben familienfreundliche Maßnahmen strukturell auf der Ebene der Arbeits- und Studienorganisation verankert, um ihren Mitgliedern – Beschäftigten und Studierenden – die Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit Wissenschaft, Beruf und Studium zu ermöglichen. Für die Hochschulbeschäftigten schlägt sich das vor allem in speziellen Dienstvereinbarungen, bei den StudentInnen in Prüfungsordnungen nieder, die Rücksicht auf Familien- und Pflegeverantwortung nehmen.

Vereinbarungen für Beschäftigte: Dienstvereinbarungen, Leitlinien und Personalentwicklung

Wichtigstes Instrument zur familienfreundlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes sind die Dienstvereinbarungen. Laut der Rückmeldungen aus den Hochschulen haben mehr als die Hälfte (19 von 37) mit ihren Betriebs- und Personalräten Regelungen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit getroffen. In diesem Zusammenhang nehmen die Fachhochschulen eine Vorreiterposition ein, dort wurden neun Vereinbarungen abgeschlossen, sieben weitere an Universitäten und drei an Kunsthochschulen. Die meisten Regelungen betreffen die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Teilweise können sie als fest etabliert gelten. So gibt die Fachhochschule Münster an, bereits seit knapp 20 Jahren flexible Arbeitszeitmodelle für die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV) anzubieten. Seit 2004 können auch MitarbeiterInnen der Zentralverwaltung, der Hochschulbibliothek oder der Datenverarbeitungszentrale einen Teil der Arbeit außerhalb der Hochschule leisten (alternierende Telearbeit). An der Universität Duisburg-Essen existieren Gleitzeitregelungen für MTV in allen Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen sowie der Zentralverwaltung. Grundsätzlich besteht für alle MTV die Möglichkeit zur Telearbeit. Auch für das wissenschaftliche Personal der Universitätsbibliothek sowie des Zentrums für Informations- und Mediendienste gibt es Gleitzeitregelungen. Zudem enthalten die „Leitlinien für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ vom 08.07.2014 Empfehlungen, wie Vereinbarkeitsaspekte auch in befristeten wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen beachtet werden können. Die Universität Bochum bietet in verschiedenen Bereichen unter anderem Vertrauensarbeitszeit und eine flexible Arbeitsortgestaltung an. An der Universität Paderborn haben sowohl wissenschaftliche als auch nichtwissenschaftliche Beschäftigte mit Kinderbetreuungs- und/oder Pflegeverantwortung die Möglichkeit, teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Nach einer Pilotphase hat sich an der Fachhochschule Dortmund die alternierende Telearbeit ebenfalls etabliert. Seit 2015 läuft darüber hinaus der Modellversuch Homeoffice in der Verwaltung auf der Ebene der DezernentInnen, AbteilungsleiterInnen, SachgebietsleiterInnen und TeamleiterInnen.

Neben Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung setzen viele Hochschulen Personalentwick-

lungsmaßnahmen zur Familienfreundlichkeit um. So ist das Thema familienfreundliche Führung an der Universität zu Köln in Module der Personalentwicklung für Führungskräfte integriert. Außerdem wird dort jährlich der Jenny-Gusyk-Preis für „Familienfreundliche Führung“ ausgelobt. Auch an der Universität Duisburg-Essen sensibilisiert das Führungskräfte-Coaching für Vereinbarkeitsfragen. Die Kunstakademie Münster gibt in der Befragung an, im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen den Vereinbarkeitsgedanken zu fördern. Dadurch seien für Frauen die Übernahme von Führungsverantwortung auch in Teilzeit sowie flexible Arbeitszeitmodelle verwirklicht worden. Die Universität Bielefeld hat Leitlinien für die Qualifikationsphase entwickelt, die den Aspekt der Familienfreundlichkeit berücksichtigen, und die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat Erreichbarkeitsgrundsätze erarbeitet, die der Herstellung einer Work-Life-Balance und der Familienfreundlichkeit dienen. So solle nicht-dringliche Kommunikation grundsätzlich während der Arbeitszeit erfolgen. Das Präsidium erwarte von den Mitarbeitenden keine ständige Erreichbarkeit und halte die Führungsverantwortlichen an, diesbezüglich eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Außerdem werden an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf in Notfällen Sonderurlaub und Freistellung ermöglicht sowie familienfreundliche Arbeitszeiten angeboten. Die Fachhochschule Aachen ist um familienfreundliche Sitzungszeiten bemüht und organisiert für die Dauer von Sitzungen in räumlicher Nähe notfalls eine Kinderbetreuung.

Vereinbarungen für Studierende: Studien- und Prüfungsordnungen

Parallel haben insgesamt zehn Hochschulen in ihren Studien- und Prüfungsordnungen Klauseln zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium verankert. An fünf Universitäten, vier Fachhochschulen und einer Kunsthochschule sind Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium strukturell in die Studienplanung integriert. Die Universität Bielefeld hat Leitlinien zur familiengerechten Studienorganisation verabschiedet, die unter anderem Beurlaubungsregelungen für studierende Eltern vorsehen. Die Deutsche Sporthochschule Köln bietet eine vorgezogene Einschreibephase für Studierende mit Kind(ern) an. An der Universität Bonn können studierende Eltern an ausgewählten Fachbereichen in Teilzeit studieren. Die Universität Duisburg-Essen hat in den Prüfungsordnungen

einen Nachteilsausgleich festgeschrieben, der Mutterschutz, Elternzeit sowie Betreuungs- und Pflegeaufgaben berücksichtigt; diesbezüglich befinden sich derzeit auch die Rahmenprüfungsordnungen der Bachelor- und Masterstudiengänge in Überarbeitung. Im Rahmen des ersten Auditierungsprozesses zur „familiengerechten Hochschule“ wurden die Prüfungsordnungen an der Universität Münster ebenfalls familiengerecht gestaltet. So sei festgeschrieben, dass Studierende mit Kind(ern) bei der Seminarplatzvergabe bevorzugt würden. Außerdem könne bei Bedarf die Bearbeitungszeit von Abschlussarbeiten verlängert werden. In den Studienordnungen der Hochschule Düsseldorf sind ebenfalls familienfreundliche Maßnahmen verankert. Im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften würden Seminarplätze während der Kinderbetreuungszeiten vorzugsweise an studierende Eltern vergeben und unter bestimmten Bedingungen Babysitterkosten für Pflichtveranstaltungen in den Randzeiten übernommen. Die Fachhochschule Münster will nach eigener Aussage das Studienangebot für Studierende zukünftig flexibilisieren und vor allem im Masterbereich verstärkt Teilzeitstudiengänge anbieten. Die Fachhochschule Aachen setzt, ebenso wie die Hochschule Hamm-Lippstadt, gezielt Digitalisierung und E-Learning als Instrumente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium ein.

5.3.3 Finanzielle Unterstützung

Einige Hochschulen fördern die Familienfreundlichkeit auch durch finanzielle Maßnahmen. Handhabung und Umfang sind im Einzelnen allerdings sehr unterschiedlich. So hat die Universität Wuppertal einen Zentralfonds für Mutterschutzvertretungen

eingerrichtet, während an der Universität Münster über die „Ursula von Euch Stiftung“ ein Stipendium existiert, das Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Qualifizierungsphase monatlich fördert. Die Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat ein Wiedereinstiegsprogramm für Ingenieurinnen initiiert und bietet für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen in Mutterschutz und Elternzeit eine finanzielle Unterstützung. Die Universitäten Köln, Paderborn und Bochum übernehmen Kinderbetreuungskosten von Beschäftigten während der Teilnahme an Tagungen oder Fortbildungen. An der Folkwang Universität der Künste gibt es seit 2013 das Programm „Stipendien für Studierende mit Kind“. Ursprünglich wurde das Programm durch das Gleichstellungsbüro mithilfe einer Anschubfinanzierung durch das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen finanziert; mittlerweile konnten durch die Zusammenarbeit mit dem Rektorat externe finanzielle Förderer gefunden und das Stipendium damit erhöht und verstetigt werden. Auch die Hochschulen Niederrhein und Ostwestfalen-Lippe vergeben Familienstipendien. Dabei handelt es sich jeweils um kurzzeitige Maßnahmen für bedürftige Studierende mit Kind(ern) in Notfallsituationen. Die Hochschule Düsseldorf vergibt unter bestimmten Voraussetzungen Stipendien an Studierende mit Kind im Ausland. An den Universitäten Münster und Paderborn existieren zudem besondere Hilfen für alleinerziehende Studierende. In Münster werden Betroffenen in der Examensphase durch das Programm „Madame Courage“ des Gleichstellungsbüros Kurzzeitstipendien gewährt. In Paderborn hilft das Känguru-Projekt bei der Organisation und Finanzierung von Kinderbetreuung in besonderen Bedarfslagen. Hierfür werden die Mittel durch den Zonta-Club Paderborn zur Verfügung gestellt.

Resümee

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familienverantwortung mit Beruf und Studium zu gewährleisten (§ 3 Abs. 5 HG), haben die Hochschulen ihre Kinderbetreuungs- und Unterstützungsangebote in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. Bei der Kinderbetreuung fand in diesem Zusammenhang eine Verschiebung der Angebote für die verschiedenen Altersgruppen statt: Während das Platzangebot für Kinder, die jünger als drei Jahre sind, – insbesondere durch Tagespflegestellen – insgesamt gewachsen ist, gibt es inzwischen kaum noch Betreuungsplätze für Schulkinder – mit Aus-

nahme der Ferienbetreuung schulpflichtiger Kinder. Diese Entwicklung resultiert sowohl aus dem Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für unter Dreijährige, der auch an den Hochschulen umgesetzt wird, als auch aus dem Ausbau des Ganztagschulangebots, das zu einem verminderten außerschulischen Betreuungsbedarf von Schulkindern führt. Darüber hinaus haben die Hochschulen das Angebotsspektrum ihrer Familienservicebüros in den letzten Jahren kontinuierlich ausgeweitet. Insbesondere die Universitäten und Fachhochschulen stellen eine Vielzahl an Beratungs-, Informations-, Fortbildungs- und Vernetzungsangeboten bereit, die zunehmend auch

das Thema Pflegeverantwortung einbeziehen. Zugleich tragen die Hochschulen mit vielfältigen Maßnahmen zu einer familienfreundlichen Wissenschafts- und Campuskultur bei. Hierzu zählen sowohl finanzielle Unterstützungsmittel als auch die Integration familienfreundlicher Regelungen in die Arbeitsorganisation sowie in Dienstvereinbarungen, Personalentwicklungsmaßnahmen, Prüfungs- und Studienordnungen. Damit zeigt sich insgesamt eine positive Entwicklung. Trotzdem bleibt kritisch anzumerken, dass viele Maßnahmen vor allem aufgrund von befristeten – und

damit prekären – Arbeitsverhältnissen notwendig sind, die gerade im wissenschaftlichen Mittelbau der Hochschulen weit verbreitet sind. Durch die Schaffung von Dauerstellen unterhalb der Professur könnte damit nicht nur die Geschlechtergerechtigkeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen insgesamt verbessert und vorangetrieben werden. Eine solche Verstetigung der Beschäftigungsverhältnisse könnte darüber hinaus auch den Bedarf an Hilfen zum beruflichen Wiedereinstieg und an einem Nachteilsausgleich für Familientätigkeiten reduzieren.

6 GENDER IN LEHRE UND FORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE

Bislang wurde die Gleichstellungspraxis der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen anhand verschiedener relevanter Themenfelder dargestellt und analysiert. In diesem Kapitel geht es um die Institutionalisierung von Geschlechterforschung an den Hochschulen in NRW – in Form von Professuren mit Genderdenomination, Zentren für Geschlechterforschung und Gender-Studies-Studiengängen. Obwohl die Frauen- und Geschlechterforschung die „zentrale Referenzwissenschaft“ und „quasi die wissenschaftliche Untermauerung der Gleichstellung“ (Vollmer 2016: 117) darstellt, gilt es laut Wetterer neben dem alltagsweltlichen Geschlechterwissen insbesondere zwischen GenderexpertInnenwissen und wissenschaftlichem Geschlechterwissen zu unterscheiden (vgl. Wetterer 2009). Einerseits ist Gleichstellungspolitik grundsätzlich und insbesondere an Hochschulen mittlerweile selbst zum Analysegegenstand der Frauen- und Geschlechterforschung geworden. Andererseits „bleibt die Beziehung von Geschlechterforschung, feministischer Theorie und Gleichstellungspolitik ein kontrovers verhandelter Gegenstand unter Geschlechterforscher_innen und Gleichstellungspolitiker_innen“ (Blome et al. 2013: 73). Nichtsdestotrotz ist von einem Wechselverhältnis zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung auszugehen, da „die Erforschung der Geschlechterverhältnisse eine Grundlage für die gleichstellungspolitische Praxis an

Hochschulen bildet“ (Blome et al. 2013: 73). Darüber hinaus zeichnen sich geschlechtergerechte Hochschulen nicht ausschließlich durch Chancengleichheit herstellende Strukturen aus, sondern genauso durch Lehre und Forschung, die die Erkenntnisse aus dem Forschungsfeld Gender aufnimmt. Der Einbezug der Geschlechterperspektive ist für eine geschlechtergerechte Hochschule, für exzellente Lehre und Forschung, die dem aktuellen Kenntnisstand der Wissenschaft entsprechen, und für eine geschlechtergerechte Ausbildung der Studierenden damit unabdingbar. Insofern ist es zutreffend, wenn die Hochschulen im Rahmen der Befragung „Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente der Hochschulen in Trägerschaft des Landes – Stand der Umsetzung der Gleichstellungsvorgaben aus dem HG, dem KunstHG und LGG“ die interdisziplinäre Geschlechterforschung als Teil ihrer Gleichstellungspolitik darstellen und beispielsweise auf Genderprofessuren, die im Rahmen des „Landesprogramms geschlechtergerechte Hochschulen“ eingeworben wurden, oder auf Zentren zur Geschlechterforschung verweisen. Im Folgenden wird zunächst die Entwicklung der Professuren mit Gender-(Teil-)Denomination während des Berichtszeitraums nachgezeichnet (Kap. 6.1), da diese zugleich den Grundstein für die Verankerung der Geschlechterforschung in Form von Zentren und Studiengängen (Kap. 6.2) an den Hochschulen legen.

6.1 PROFESSUREN MIT GENDER-(TEIL-)DENOMINATION (EINSCHLIESSLICH GASTPROFESSUREN)

Der Überblick über die Professuren mit Gender-(Teil-)Denomination (Tab. B 6.1) zeigt, dass insgesamt 69 Professorinnen und Professoren mit einer (Teil-)Denomination in der Geschlechterforschung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW forschen und lehren. Zudem gibt es drei Gastprofessuren im Bereich Geschlechterforschung. Der überwiegende Teil der Professuren ist durch das Netzwerk

Frauen- und Geschlechterforschung NRW⁴⁹ untereinander verbunden.

⁴⁹ Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist ein vom Wissenschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen unterstützter Verbund von über 360 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an insgesamt 37 Hochschulen in NRW und sechs hochschulnahen Forschungseinrichtungen (Stand Oktober 2016), die einen Forschungsschwerpunkt im Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung/den Gender Studies besitzen (vgl. Schmidt 2012; Schmidt/Kortendiek 2016).

Tab. B 6.1: Professuren mit einer (Teil-)Denomination Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor
RWTH Aachen	1. Fakultät für Bauingenieurwesen: Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten
	2. Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik: Neuropsychologische Geschlechterforschung Prof. Dr. Ute Habel
	3. Philosophische Fakultät/Institut für Soziologie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender und Technik Prof. Dr. Tanja Paulitz
U Bielefeld	4. Fakultät für Erziehungswissenschaft: Pädagogische Diagnose und Beratung unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse Prof. Dr. Katharina Gröning
	5. Gendergastprofessur (wechselnde Besetzung/fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“)
	6. Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie: Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Martina Kessel
	7. Fakultät für Gesundheitswissenschaften: Ökologie und Biologie in den Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte Prof. Dr. Claudia Hornberg
	8. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft/Abteilung Psychologie: Angewandte Sozialpsychologie und Geschlechterforschung Prof. Dr. Friederike Eyssel
	9. Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft: Sozialpsychologie und experimentalpsychologische Genderforschung* Prof. Dr. Gerd Bohner
	10. Fakultät für Soziologie: Geschlechtersoziologie Prof. Dr. Tomke König
U Bochum	11. Fakultät für Soziologie: Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse Vertr.-Prof. Dr. Alexandra Scheele
	12. Fakultät für Geschichtswissenschaft: Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Maren Lorenz
	13. Fakultät für Geschichtswissenschaft: Kunstgeschichte der Moderne mit einem Schwerpunkt in der Kultur- und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Änne Söll
	14. Fakultät für Philologie: Film- und Fernsehwissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der medialen Konstruktion von Gender Prof. Dr. Eva Warth

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor
U Bochum	15. Fakultät für Philologie: Medienöffentlichkeit und Medienakteure unter besonderer Berücksichtigung von Gender Prof. Dr. Astrid Deuber-Mankowsky
	16. Fakultät für Sozialwissenschaft: Gender Studies Prof. Dr. Katja Sabisch
	17. Marie-Jahoda-Gastprofessur für internationale Geschlechterforschung (wechselnde Besetzung)
	18. Fakultät für Sozialwissenschaft: Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht Prof. Dr. Heike Kahlert
TU Dortmund	19. Fakultät für Kulturwissenschaften: Neue und neueste deutsche Literatur mit dem Schwerpunkt Gender und Diversität Prof. Dr. Sigrid Nieberle
	20. Fakultät für Rehabilitationswissenschaften: Frauenforschung in Rehabilitation und Pädagogik bei Behinderung Vertr.-Prof. Dr. Monika Schröttle
	21. Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie: Soziologie der Geschlechterverhältnisse Prof. Dr. Michael Meuser
U Duisburg-Essen	22. Fakultät für Bildungswissenschaften: Erziehungswissenschaft – Weiterbildung und Frauenbildung Prof. Dr. Anne Schlüter
	23. Fakultät für Bildungswissenschaften: Erziehungswissenschaft unter Berücksichtigung von migrations- und geschlechtsspezifischen Bildungsprozessen (vakant)
	24. Fakultät für Bildungswissenschaften: Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Berücksichtigung der Genderperspektive (vakant)
	25. Medizinische Fakultät/Institut für medizinische Psychologie und Verhaltensimmunbiologie: Experimentelle Psychobiologie unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten* Prof. Dr. Sigrid Elsenbruch
	26. Medizinische Fakultät/Klinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters: Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten* Prof. Dr. Anke Hinney
	27. Fakultät für Gesellschaftswissenschaften: Soziale Ungleichheit und Genderforschung Prof. Dr. Anne Busch-Heizmann
	28. Fakultät für Ingenieurwissenschaften: Medien und Kommunikation unter Einschluss von Genderperspektiven im Umgang mit neuen Technologien* Prof. Dr. Nicole Krämer
U Düsseldorf	29. Medizinische Fakultät/Institut für Rechtsmedizin: Rechtsmedizin (Gewalt und Geschlecht) Prof. Dr. med. Stefanie Ritz-Timme
	30. Medizinische Fakultät: Gendersensible Gewaltpräventionsforschung* (vakant)
	31. Philosophische Fakultät: Modernes Japan: Japanbezogene Frauen- und Geschlechterforschung Prof. Dr. Michiko Mae
FernU Hagen	32. Rechtswissenschaftliche Fakultät: Gender und Recht (vakant)
DSHS Köln	33. Institut für Soziologie und Genderforschung: Soziologie und Sportsoziologie (Arbeitsbereich Geschlechterforschung im Sport) Prof. Dr. Ilse Hartmann-Tews ⁵⁰
U Köln	34. Humanwissenschaftliche Fakultät: Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung Prof. Dr. Susanne Völker

⁵⁰ Bis 2014 lautete die Denomination „Soziologie: Geschlechterforschung im Sport“, da die derzeitige Professur den Arbeitsbereich „Geschlechterforschung im Sport“ ausdrücklich einschließt und die Stelleninhaberin zugleich Leiterin des Instituts für Soziologie und Genderforschung an der Sporthochschule ist, bleibt die Professur hier weiterhin aufgeführt.

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor
U Köln	35. Humanwissenschaftliche Fakultät: Geschlecht, Technik und Organisation Jun.-Prof. Dr. Diana Lengersdorf
	36. Humanwissenschaftliche Fakultät: Historische Bildungsforschung mit Schwerpunkt Gender History Prof. Dr. Elke Kleinau
	37. Humanwissenschaftliche Fakultät: Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung Prof. Dr. Ellen Aschermann
	38. Philosophische Fakultät: Sozialanthropologie und Geschlechterforschung Prof. Dr. Dorothea E. Schulz
	39. Medizinische Fakultät/Medizinische Psychologie: Neuropsychologie und Gender Studies* Prof. Dr. Elke Kalbe
	40. Philosophische Fakultät: Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung Prof. Dr. Claudia Liebrand
U Münster	41. Katholisch-Theologische Fakultät: Altes Testament und Theologische Frauenforschung Prof. Dr. Marie-Theres Wacker
	42. Katholisch-Theologische Fakultät: Christliche Sozialwissenschaft und sozioethische Genderforschung* Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins
	43. Medizinische Fakultät/Institut für Klinische Radiologie: Cognition & Gender Prof. Dr. med. Dr. rer. nat. Bettina Pfeleiderer
	44. Fachbereich Physik: Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik* Prof. Dr. Cornelia Denz
	45. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften: Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt der Theorie und Politik von Geschlechterverhältnissen Prof. Dr. Gabriele Wilde
U Paderborn	46. Fakultät für Kulturwissenschaften/Institut für Erziehungswissenschaft: Bildung, Geschlecht, Gesellschaft Jun.-Prof. Dr. Antje Langer
	47. Fakultät für Kulturwissenschaften/Institut für Erziehungswissenschaft: Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung Prof. Dr. Barbara Rendtorff
	48. Fakultät für Kulturwissenschaften/Musikwissenschaft: Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung⁵¹ Prof. Dr. Rebecca Grotjahn
	49. Fakultät für Kulturwissenschaften/Institut für Germanistik und Vergleichende Literaturwissenschaft: Vergleichende Literatur- und Kulturwissenschaft mit Schwerpunkt Gender Studies Prof. Dr. Jörn Steigerwald
	50. Fakultät für Kulturwissenschaften/Psychologie: Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung Prof. Dr. Heike M. Buhl
U Siegen	51. Philosophische Fakultät/Katholische Theologie: Die Bibel und ihre Didaktik – Gender Studies/Masculinity Studies* Prof. Dr. Hans-Ulrich Weidemann
	52. Fakultät Bildung, Architektur, Künste/Musik: Populäre Musik und Gender Studies Prof. Dr. Florian Heesch
	53. Philosophische Fakultät/Romanistik: Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung Prof. Dr. Christian von Tschilschke
	54. Philosophische Fakultät/Romanistik: Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men's Studies Jun.-Prof. Dr. Gregor Schuhen

⁵¹ Die Professur „Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung“ ist auch an der Hochschule für Musik Detmold angesiedelt, sodass die Professur an zwei Standorten vertreten ist.

Hochschule	Gender-Professuren: Fach, (Teil-)Denomination und Professorin/Professor
U Wuppertal	55. Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften/Geschichte: Historische Wissenschafts- und Technikforschung und Geschlechtergeschichte Prof. Dr. Heike Weber
	56. Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften/Erziehungswissenschaft: Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlecht und Diversität Prof. Dr. Astrid Messerschmidt
FH Bielefeld	57. Fachbereich Ingenieurwissenschaften/Architektur/Bauingenieurwesen: Architektur, Planungstheorie und Projektsteuerung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk Prof. Dipl.-Ing. Bettina Mons
	58. Fachbereich Sozialwesen: Gesellschaftstheorie, Gender Studies und Konstituierung sozialer Ungleichheit Prof. Dr. Claudia Rademacher
	59. Fachbereich Ingenieurwissenschaften: Ingenieurwissenschaften unter besonderer Berücksichtigung von Gender und Diversity Prof. Dr. Andrea Kaimann
FH Dortmund	60. Angewandte Sozialwissenschaften: Sozialmedizin und Public Health mit Schwerpunkt Geschlecht und Diversität* Prof. Dr. med. Gabriele Dennert
	61. Angewandte Sozialwissenschaften: Soziologie sozialer Ungleichheit, Geschlechterverhältnisse, Soziologie sozialer Probleme und Empirische Sozialforschung Prof. Dr. Marianne Kosmann
Folkwang U der Künste	62. Kunst: Gender unter Einschluss von Diversity-Aspekten* (Brückenprofessur, vakant)
HS Bochum	63. Fachbereich Wirtschaft: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen* Prof. Dr. Susanne Stark
HS Düsseldorf	64. Fachbereich Design: Gender & Cultural Studies Prof_in. Dr_in. Yvonne P. Doderer
	65. Fachbereich Wirtschaftswissenschaften: Wirtschaftswissenschaften, insbesondere Personalmanagement und Gender Studies* (vakant)
	66. Gastprofessur Geschlechtersozioologie und Empowerment (vakant)
HS für Musik und Tanz Köln	67. Musikwissenschaft/Musikpädagogik: Historische Musikwissenschaft/Gender Studies Vertr.-Prof. Dr. phil. Corinna Herr
HS Rhein-Waal	68. Fakultät für Gesellschaft und Ökonomie: Soziologie mit dem Schwerpunkt Genderforschung Prof. Dr. Eva Maria Hinterhuber
HS Ruhr West	69. Institut Informatik: Human Factors and Gender Studies Prof. Dr. Sabrina Eimler
Kunst-HS für Medien Köln	70. Medien- und Kulturwissenschaften: Medien und Gender Vertr.-Prof. Karin Michalski
TH Köln	71. Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (Institut für Geschlechterstudien): Psychologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung Prof. Dr. Inken Lind
HS Westfälische	72. Fachbereich Wirtschaft: Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management und Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte Prof. Dr. Katrin Hansen

Quelle: eigene Erhebung auf der Basis der WissenschaftlerInnen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (www.netzwerk-igf.nrw.de/wissenschaftlerinnen/portrait) und der Datenbank Genderprofessuren der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (www.mvbz.fu-berlin.de/service/datensammlungen/professuren/index.html).

* Hierbei handelt es sich um die Förderung einer Genderdenomination durch das Landesprogramm geschlechtergerechte Hochschulen, Stand April 2016.

Im Vergleich zum Gender-Report 2013 ist die Zahl der Professuren somit deutlich gestiegen. Diese Steigerung ist in erster Linie auf die Förderung von Genderdenominationen im Rahmen des „Landesprogramms geschlechtergerechte Hochschulen“ zurückzuführen. Das Programm fördert seit 2016 insgesamt 13 Genderprofessuren und gliedert sie in das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ein. Auf diese Weise sollen nicht nur disziplinäre „weiße Flecken“ in der Geschlechterforschung bearbeitet, sondern gleichzeitig gestrichene Netzwerkprofessuren kompensiert werden. Denn seit dem letzten Gender-Report wurden insgesamt fünf Professuren durch die Hochschulen/Fakultäten gestrichen bzw. umgewidmet. Hierbei handelt es sich um folgende (geordnet nach dem Jahr der Streichung):

- Netzwerkprofessur Gynäkologische Psychosomatik, Medizinische Fakultät, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Prof. (i. R.) Dr. Anke Rohde (Streichung 2015/passive Alterszeit bis 2017)
- Netzwerkprofessur Geschlechterverhältnisse im Design und qualitative Designforschung, Köln International School of Design, Technische Hochschule Köln, Prof. (i. R.) Dr. Uta Brandes (Streichung 2015)
- Netzwerkprofessur Recht in der sozialen Praxis unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Problemstellungen, Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften, Fachhochschule Dortmund, Prof. (i. R.) Dr. Angelika Cottmann (Streichung 2014)
- Netzwerkprofessur Arbeitswissenschaft und Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte, Fachbereich Maschinenbau, Fachhochschule Südwestfalen, Prof. (i. R.) Dr. Eva Schönfelder (Streichung 2014)
- Netzwerkprofessur Frauengesundheitsforschung, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Prof. (i. R.) Dr. Irmgard Nippert (Streichung 2014)

Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass die Hochschulen immer wieder Pensionierungen nutzen, um Professuren mit Genderdenomination umzu-

widmen. Es wurden damit wiederholt gewachsene Forschungszusammenhänge aufgegeben, wodurch sich Wissensbestände der Geschlechterforschung aufgelöst haben bzw. auflösen. Diese Tendenz wird an der Universität Bonn besonders deutlich, die für die Frauenforschung in Nordrhein-Westfalen lange die Rolle einer Vorreiterin eingenommen hat (Schmidt 2012) und nun zum ersten Mal keine einzige Professur mit (Teil-)Denomination Geschlechterforschung aufweisen kann. Dabei wurde an der Uni Bonn 1986 mit der Professur „Frauengeschichte“ die erste Netzwerkprofessur institutionalisiert, die mit der Emeritierung der Lehrstuhlinhaberin (Prof. Dr. Annette Kuhn) allerdings bereits 1999 wieder gestrichen wurde. Zum Wintersemester 1997/98 wurde die Netzwerkprofessur „Altes Testament und theologische Frauenforschung“ an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn mit Irmtraud Fischer besetzt; nachdem die Stelleninhaberin 2004 den Ruf einer anderen Hochschule angenommen hat, ist auch diese Professur weggefallen. An der Universität Bonn forschte und lehrte darüber hinaus die erste Professorin in der Gynäkologie in Nordrhein-Westfalen, mit der Denomination „Gynäkologische Psychosomatik“ war sie in der Medizin angesiedelt. Seit der Pensionierung der Stelleninhaberin Prof. Dr. Anke Rohde im Jahr 2015 existiert diese Professur jedoch nicht mehr. Diese Fälle verdeutlichen, wie wichtig eine enge Verzahnung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung an den Hochschulen ist. Die Ausschreibung von Professuren und die Entscheidung über deren jeweilige Denomination werden durch die Fachbereiche in Kooperation mit der jeweiligen Hochschulleitung bestimmt. Da die Geschlechterforschung nicht als eigenständiges Fach, sondern interdisziplinär verortet ist, hat sie als – möglicherweise umstrittenes und nicht gleichermaßen anerkanntes – Teilgebiet innerhalb der jeweiligen Fachdisziplinen einen prekären Stand. Nicht zuletzt deshalb ist die gleichstellungspolitische Begleitung des kompletten Berufungsprozesses wichtig. Darüber hinaus sollten Pensionierungen und Rufannahmen von Gleichstellungsseite in den Blick genommen werden – hier könnte sich die gesetzliche Einführung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten unter Umständen zukünftig als wirkungsvoll erweisen.

Bereits im Gender-Report 2013 wurde kritisiert, dass die Hochschulen mit der Streichung von Professuren mit Genderdenomination ihre mit dem Hochschulministerium vereinbarten Ziel- und Leistungsvorga-

Tab. B 6.2: Genderprofessuren an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach Fakultäten/Fächergruppen

Fächergruppen	Anzahl	%
Gesellschafts- und Sozialwissenschaften	32	44,4 %
Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst und Kunstwissenschaft	19	26,4 %
Medizin, Gesundheitswesen	8	11,1 %
Ingenieurwissenschaften	4	5,6 %
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	4	5,6 %
Mathematik, Naturwissenschaften	2	2,8 %
Agrar- und Forstwissenschaften	0	0,0 %
Interdisziplinär/wechselnd verortet (Gastprofessuren)	3	4,2 %
Gesamt	72	100,0 %

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 Genderprofessuren der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin (www.mvzb.fu-berlin.de/service/datensammlungen/professuren/index.html). Die Fächergruppen sind in der WissenschaftlerInnen-Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW gegenüber der üblichen Fächergruppensystematik des Statistischen Bundesamtes in einer leicht abgewandelten Form dargestellt. Stand April 2016.

ben verletzten, in denen sie sich auf eine Verstetigung und Fortführung der Professuren für Geschlechterforschung geeinigt haben (vgl. Kortendiek et al. 2013: 230). Zwar konnte die Landesregierung über das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ einige Streichungen kompensieren und hat damit maßgeblichen Anteil an der insgesamt positiven Entwicklung der Professuren mit Gender-(Teil-)Denomination. Angesichts der anhaltenden Praxis, solche Professuren mit dem Weggang der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers zu streichen bzw. umzuwidmen, bleibt es allerdings eine offene Frage, wie die Verbindlichkeit von gleichstellungspolitischen Vereinbarungen und genauso von durch die Hochschule abgegebenen Versprechen erhöht werden kann.

Zuordnung der Genderprofessuren nach Fächergruppen

Vergleicht man die Zuordnung der Professuren nach Fächergruppen – zusammengestellt auf der Basis der fakultären fachlichen Zuordnung –, lässt sich feststellen, dass der Anteil der Professuren mit Genderdenomination mit 44,4 % in den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften nach wie vor am höchsten ist, gefolgt von den Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst und Kunstwissenschaft (26,4 %). Erstmals konnten darüber hinaus auch zwei Professuren in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften verankert und die Anzahl der Professuren in Medizin/Gesundheitswesen von fünf auf acht erhöht werden (vgl. Kortendiek et al. 2013: 230).

6.2 ZENTREN FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG UND GENDERSTUDIENGÄNGE

„Die Genderprofessuren bilden Knotenpunkte“, heißt es in der Studie von Ulla Bock (2015) über die Geschichte der Frauen- und Geschlechterforschung an deutschsprachigen Hochschulen. Diese Aussage gilt auch für Nordrhein-Westfalen. Denn die Knotenpunkte, die durch das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW gefördert werden, tragen nicht zuletzt zu „strategischen Diskussionen über die institutionelle Verankerung des Forschungsgebiets in der Wissenschaft“ (Bock 2015: 9) bei. So gehen sowohl die Gründungen der Zentren als auch deren aktuelle Forschungs- und Lehrtätigkeiten sowie die Gender-Studies-Studiengänge an den nordrhein-westfälischen Hochschulen auf aktive Institutionalisierungsprozesse zurück, die vor allem von Netzwerkprofessorinnen angestoßen wurden. Darüber

hinaus stärken Professuren mit einer (Teil-)Denomination in Geschlechterforschung die Reflexionsfähigkeit und Innovationskraft von Zentren für Geschlechterforschung und Genderstudiengängen, da diese aufgrund ihrer institutionellen Konstruktion offen sind für Interdisziplinarität.

Die Diskussion um den Status der Gender Studies als wissenschaftliche Disziplin wird im deutschsprachigen Raum seitens der Geschlechterforschung selbst intensiv geführt. Im Mittelpunkt stehen dabei einerseits praktische Fragen der Institutionalisierung eines neuen Forschungszweiges innerhalb des Systems der Wissenschaften und des etablierten Fächerkanons. Wissenschaftstheoretisch eng verbunden sind damit andererseits Fragen nach dem Selbstverständnis der

Gender Studies als disziplinär, inter- oder gar transdisziplinär – Fragen, die sich wiederum auf die Konturen der Disziplin im Vergleich zu anderen Fächern und Wissensgebieten auswirken (vgl. exemplarisch die Beiträge in Kahlert/Thiessen/Weller 2005; Hark 2005a). Interdisziplinarität wird hierbei als Türöffnerin gesehen, mit deren Hilfe innovative Forschungsfragen bearbeitet sowie neue und integrierende Perspektiven auf bekannte Problemstellungen ermöglicht werden (können). Zugleich stellen sich – etwa bei der Kanonbildung – Fragen des institutionellen Vergessens, des Verhältnisses von Systematik und (konflikthafter) Disziplinengeschichte sowie der Selbstreflexion des Faches (vgl. Hark 2005b).

Im Jahr 2016 existieren an nordrhein-westfälischen Hochschulen sechs interdisziplinäre Zentren der Geschlechterforschung sowie sechs disziplinär ausgerichtete Arbeitsstellen, die zugleich mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung und dessen Koordinations- und Forschungsstelle verbunden sind. Darüber hinaus werden an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW fünf Gender-Studies-Studiengänge sowie zwei weiterbildende Studiengänge angeboten:

Interdisziplinäre Zentren

1. Universität Bielefeld | Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)
2. Universität Duisburg-Essen | Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG)
3. Universität zu Köln | Gender Studies in Köln (GeStiK)
4. Universität Münster | Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)
5. Universität Paderborn | Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (ZG)
6. Universität Siegen | Zentrum Gender Studies Siegen (Gestu_S)

Disziplinäre Forschungsstellen

1. Universität Bonn | Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung
2. Hochschule für Musik Detmold | Ethel-Smyth-Forschungsstelle
3. Deutsche Sporthochschule Köln | Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS)
4. Universität Münster | Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung
5. Universität Paderborn | History of Women Philosophers and Scientists (HWPS)

6. Universität Siegen | Forschungsstelle für Literatur & Men's Studies (LiMeS)

Gender-Studies-Studiengänge

1. Universität Bochum | Gender Studies – Kultur, Kommunikation, Gesellschaft (2-Fächer-Master)
2. Universität Bochum | Joint Degree Gender Studies (1-Fach-Master)
3. Universität Bielefeld | Masterstudiengang Gender Studies Interdisziplinäre Forschung und Anwendung
4. Universität Paderborn | Master-(Teil-)Studiengang Geschlechterstudien/Gender Studies
5. Hochschule Rhein-Waal Kleve | Bachelorstudiengang Gender and Diversity

Frauenstudien- und Weiterbildungsstudiengänge

1. Universität Bielefeld | Weiterbildendes Studium FrauenStudien
2. Universität Wuppertal | Weiterbildendes Studium Managing Gender & Diversity

Die Institutionalisierung von Geschlechterforschung und Gender-Studies-Lehrangeboten ist in NRW aktuell an den Universitäten am stärksten vorangeschritten. Auch Genderstudiengänge werden bisher fast ausschließlich an Universitäten – mit Ausnahme der Hochschule Rhein-Waal – angeboten. Neben den Zentren, Arbeitsstellen und Studiengängen gibt es in Nordrhein-Westfalen zudem das Institut für Geschlechterstudien (IFG) an der Technischen Hochschule in Köln; bei diesem handelt es sich um ein Institut der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Zusätzlich integrieren einige Hochschulen Module oder Teilmodule in ihre Studiengänge, sodass den Studierenden die Geschlechterperspektive als Teil der jeweiligen Fachwissenschaft nahegebracht werden kann. So beinhaltet etwa der Masterstudiengang Komparatistik der Universität Paderborn als Schwerpunktmodul die Themen Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies.

Resümee

Die Zentren für Geschlechterforschung in Nordrhein-Westfalen sind sowohl durch eine disziplinäre Ausrichtung als auch durch Interdisziplinarität geprägt: Aufgrund ihrer institutionellen Konstruktion vernetzen die Einrichtungen verschiedene Disziplinen und eröffnen zugleich eine interdisziplinäre Zusammenarbeit in Forschung und Lehre. Dabei stellen die geschlechterkritische Zugangsweise und Perspektive auf disziplinär unterschiedlich gefasste Forschungsgegenstände das integrierende Band dar. In diesem Zusammenhang sind die in den jeweils verschiedenen Fächern verorteten Genderprofessuren für die Fortführung und Stärkung der Geschlechterforschung von besonderer Bedeutung. Brechen diese Professuren weg, ist davon auszugehen, dass die interdisziplinären Zentren und Studiengänge ihre Angebote einschränken müssten. Der Blick auf die Entwicklung in NRW innerhalb der letzten

Jahre zeigt, dass Hochschulen den Weggang von Professorinnen (z. B. durch Pensionierung) immer wieder – trotz anderslautender Vereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium – genutzt haben, um Professuren mit Genderdenomination zu streichen bzw. umzuwidmen. Trotzdem lässt sich insgesamt eine positive Tendenz erkennen, die maßgeblich auf das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ zurückzuführen ist. Durch die Schaffung von 13 neuen Genderprofessuren konnten nicht nur weggefallene Professuren kompensiert werden, sondern es ist auch ein deutliches Zeichen dafür, dass die Hochschulen das Forschungs- und Wissenschaftsfeld ‚Gender‘ stark nachfragen. Darüber hinaus war es möglich, Bereiche zu erschließen, in denen Geschlechterforschung bislang wenig(er) präsent war. Die Landesregierung konnte über ihre Förderung innovative Forschung in Feldern wie der Medizin oder den Wirtschaftswissenschaften anregen und unterstützen.