

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an
nordrhein-westfälischen Hochschulen
Fakten | Analysen | Profile**

Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münt, Sabine Schäfer

Auszug: Teil D, Zusammenfassung + Schlussfolgerungen

Impressum

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D), Dr. A. Senganata Müntst (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl. Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

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





SCHLUSS
D Zusammenfassung + Schlussfolgerungen
Manches ist erreicht – vieles muss noch geschehen

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Manches ist erreicht – vieles muss noch geschehen

Der Gender-Report 2010 nimmt die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen in den Blick und legt erstmalig in gebündelter Form Fakten, Analysen und Profile vor. Diese Analysen haben eine Vielzahl unterschiedlicher, teils auch widersprüchlicher Ergebnisse erbracht: Einerseits ist die Beteiligung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und bei allen (wissenschaftlichen) Statusgruppen, einschließlich der Leitungsebene, in den letzten Jahren insgesamt gestiegen, andererseits gibt es Fächergruppen und Hochschulen, die an dieser Entwicklung nur sehr zögerlich partizipieren. Zudem ist eine Vielzahl von Konzepten und Maßnahmen zur Reduzierung der Geschlechterdisparität vorhanden, an denen jedoch die einzelnen Hochschulen bzw. die einzelnen Fakultäten ebenfalls sehr unterschiedlich beteiligt sind.

Vor allem aber: Trotz der unbestreitbaren Erfolge der Gleichstellungspraxis sind Hochschule und Wissenschaft noch weit von der Geschlechterparität entfernt. Das gilt für die Hochschulen in Deutschland insgesamt, besonders aber für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW). Denn es ist bisher nicht gelungen, den bereits in den 1990er Jahren im Vergleich zu anderen Bundesländern bestehenden Rückstand bei der Beteiligung von Frauen zu beheben.

Insgesamt widerspricht das Ergebnis unserer Analyse nicht dem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS), nach dem NRW den letzten Platz unter allen Bundesländern einnimmt (Löther 2009). Allerdings zeigt unsere Längsschnittanalyse bei einigen Indikatoren eine Annäherung an die Werte der anderen Bundesländer, bei einzelnen Indikatoren liegen die Werte in NRW sogar über dem Bundesdurchschnitt. Es gibt also auch einige Bereiche, die positiv hervorgehoben werden können.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Um Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen in NRW zu erreichen, sind weiterhin erhebliche Anstrengungen aller Beteiligten in allen Bereichen und auf allen Ebenen notwendig. Nachhaltige Erfolge sind dabei allerdings nur dann zu erzielen, wenn die Prozesse und strukturellen Zusammenhänge der Entwicklung der Geschlechterungleichheit in Hochschule und Wissenschaft beachtet werden. Hierzu hat sich aus unseren Analysen eine Reihe von Hinweisen ergeben, die im Folgenden zusammenfassend erläutert werden.

1 Die Bedeutung der Hochschullandschaft NRW im Vergleich der Bundesländer

1.1 Studierende und AbsolventInnen

Gesamtzahl der Studierenden und AbsolventInnen

NRW ist und bleibt – gemessen an der Zahl der **Studierenden** – der wichtigste Hochschulstandort in Deutschland, hat jedoch als Hochschulstandort an Bedeutung verloren, da der Anteil der Studierenden in NRW an allen Studierenden von 28,6 % im WS 2000/01 auf 23,9 % im WS 2009/10 zurückgegangen ist. Der Bedeutungsverlust hat eine Reihe von Ursachen: Erstens sind die Studierendenzahlen im Jahr 2004, dem Zeitpunkt der Einführung der Studiengebühren für Langzeitstudierende, mit einem Rückgang um 56 000 Studierende geradezu eingebrochen – ein Phänomen, das so in anderen Bundesländern nicht zu beobachten ist. Zweitens ist die Zahl der **StudienanfängerInnen**, abgesehen von einer zeitweiligen Stagnation bzw. einem leichten Rückgang zwischen 2002 und 2006, zwar deutlich gestiegen, doch die Zuwachsraten waren geringer als im Bundesdurchschnitt.

Angesichts des rückläufigen Anteils von NRW an den Studierenden verwundert es nicht, dass auch der Anteil der Hochschulen des Landes NRW an den **AbsolventInnen** in Deutschland zurückgegangen ist, wenn auch der Bedeutungsverlust deutlich geringer war als bei den Studierenden. Absolut sind allerdings die AbsolventInnenzahlen in NRW zwischen 1998 und 2008 um 18 % gestiegen, trotz eines zwischenzeitlichen Rückgangs um die Jahrtausendwende. Diese Steigerungsrate liegt jedoch ebenfalls unter der entsprechenden Rate des Durchschnitts der anderen Bundesländer.

Interessanterweise liegt dagegen die **Quote der StudienanfängerInnen**¹ in NRW im gesamten hier betrachteten Zeitraum (1998–2008) über dem Durchschnitt der anderen Bundesländer. Dies bedeutet, dass eine überdurchschnittliche Zahl junger Menschen aus NRW ein Studium beginnt. Auch diese Quote ist in NRW ebenso wie im Durchschnitt der anderen Bundesländer gestiegen, wobei der Vorsprung von NRW inzwischen etwas zurückgegangen ist. Da zudem der Wanderungssaldo der Hochschulen in NRW² durchweg, wenn auch nur geringfügig, positiv ist, kann insgesamt festgehalten werden, dass das Studienplatzangebot in NRW offensichtlich zahlenmäßig für das Studierendenpotenzial des Bundeslandes ausreicht. Berücksichtigt werden muss dabei allerdings eine Besonderheit der Studienverhältnisse an den Hochschulen des Landes NRW: Der Anteil der Hochschulen in NRW an den AbsolventInnen, die in Deutschland

1 Die Quote gibt den Anteil der StudienanfängerInnen an der Bevölkerung des betreffenden Alters wieder.

2 Mit dem Wanderungssaldo wird die „Zuwanderung“ von Studierenden aus anderen Bundesländern an eine Hochschule in NRW in Relation zur „Abwanderung“ von Studierenden aus NRW in andere Bundesländer gemessen. Ein positiver Wanderungssaldo bedeutet, dass mehr Studierende aus anderen Bundesländern nach NRW kommen als Studierende aus NRW an Hochschulen anderer Bundesländer gehen.

ihr Studium abschließen, ist deutlich niedriger als der Anteil an den Studierenden. Das bedeutet, dass an den Hochschulen in NRW deutlich länger studiert und/oder deutlich häufiger das Studium ohne Abschluss abgebrochen wird als im Bundesdurchschnitt. Die Zahl der Studierenden ist so gesehen kein sehr aussagekräftiger Indikator für die Bedeutung einer Hochschule oder eines Hochschulstandorts – es sei denn, die höhere Studierendenzahl im Vergleich zu den AbsolventInnen ist auf einen höheren Anteil an Studierenden in Studiengängen mit längerer Regelstudienzeit zurückzuführen. Die uns hierzu vorliegenden Daten deuten im Vergleich der Bundesländer jedoch nicht darauf hin.

Beteiligung von Frauen an den Studierenden und AbsolventInnen

Gemessen am **Anteil der Frauen** an den **Studierenden** sind die Hochschulen in NRW insgesamt nicht mehr sehr weit von der Geschlechterparität entfernt: Im WS 2009/10 lag der Studentinnenanteil bei 46,4 %. Das waren zwei Prozentpunkte weniger als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer, bei denen mit 48,4 % nur noch 1,6 Prozentpunkte zur Parität fehlten. Dieser Rückstand von NRW hat eine lange Tradition, denn er besteht trotz einer kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils (von 37,5 % im WS 1990/91) im gesamten hier untersuchten Zeitraum, wobei eine deutliche Annäherung der Frauenanteile der einzelnen Bundesländer festzustellen ist. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern sind wesentlich geringer geworden.

Auch bei der **Quote der StudienanfängerInnen** besteht in NRW eine geringe Geschlechterdifferenz. Die Quote der Studienanfängerinnen ist zwar zwischen 1998 und 2008 um 7,5 Prozentpunkte auf 35,4 % der Bevölkerung im entsprechenden Alter gestiegen, liegt aber immer noch um einen Prozentpunkt unter der Quote der jungen Männer – ein Unterschied, der beim Durchschnitt der anderen Bundesländer inzwischen nicht mehr besteht.

Gemessen am Frauenanteil an den **AbsolventInnen** ist die Geschlechterparität aus Sicht der Frauen dagegen mehr als erreicht, denn sowohl in NRW als auch in der gesamten Republik schließen inzwischen etwas mehr Frauen als Männer ein akademisches Studium ab. Dabei ist der Frauenanteil in NRW sogar noch etwas höher als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer (52,8 % in NRW zu 52,0 %). Dieser Vorsprung gilt für den gesamten Betrachtungszeitraum.

Daraus ergeben sich zwei Schlussfolgerungen: Zum einen ist aus dem höheren Frauenanteil bei den AbsolventInnen im Vergleich zu den Studierenden in NRW und in den anderen Bundesländern zu schließen, dass Frauen in allen Bundesländern ihr Studium in kürzerer Zeit abschließen als ihre Kommilitonen und/oder seltener das Studium ohne Abschluss abbrechen. Dass der Frauenanteil bei den AbsolventInnen in NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern überdurchschnittlich, bei den Studierenden dagegen unterdurchschnittlich ist, zeigt zum anderen, dass der Unterschied des **Studierverhaltens** zwischen Frauen und Männern in NRW besonders groß ist. Den Hochschulen in NRW gelingt es offenbar, insbesondere Studentinnen in angemessener Zeit zu einem akademischen Abschluss zu bringen, während der Studien-erfolg bei den Studenten geringer ist. Oder anders ausgedrückt: Der im Vergleich zu anderen Bundesländern überdurchschnittliche Männeranteil bei den Studierenden kommt auch durch besonders lange Studienzeiten bzw. häufigeren Studienabbruch der Männer zustande und muss für sich genommen noch nicht als Benachteiligung von Frauen interpretiert werden. Allerdings ist nicht auszuschließen, dass das kürzere Studium von Frauen darauf zurückzuführen ist, dass sie es sich weniger „leisten“ können als ihre männlichen Kommilitonen, länger und möglicherweise auch stressfreier zu studieren (z. B. wegen geringerer finanzieller Mittel, höherem Druck aus dem Elternhaus, mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten), oder dass sie häufiger kürzere Studiengänge wählen (müssen). Insofern kann das kürzere Studium von Frauen sehr wohl ein Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung sein.

Tatsächlich bestehen zwischen der **Art der Studienabschlüsse** von Frauen und Männern deutliche Unterschiede. Das Lehramt wird weiterhin von Frauen dominiert (76 % der Abschlüsse in NRW im Jahr 2007), doch haben die Studentinnen bei den universitären Abschlüssen außerhalb des Lehramts gleichgezogen. Jedes zweite Universitätsdiplom (einschließlich äquivalenter Studienabschlüsse) wird von einer Frau erworben (51,2 %). Bei den Bachelor-Abschlüssen an den Universitäten dominieren die Frauen sogar deutlich (61,1 %), wobei es sich bisher nur um relativ wenige Fälle handelt. Letzteres gilt noch mehr für die neuen Master-Abschlüsse, weshalb der mit 42,6 % deutlich unter der Parität liegende Frauenanteil noch nicht endgültig als Beleg dafür gewertet werden kann, dass Frauen sich häufiger als Männer mit einem Bachelor-Abschluss begnügen. Eindeutig ist dagegen die Dominanz der Männer bei den Fachhochschulabschlüssen: Hier beträgt der Frauenanteil nur 42 %, bei den Master-Abschlüssen sogar nur 32 %. Dagegen dominieren Frauen bei den künstlerischen Abschlüssen mit 60 %. Da zudem die Frauen insgesamt einen leicht besseren **Notendurchschnitt** haben, kann aus dem offensichtlich schnelleren Studienabschluss der Frauen nicht geschlossen werden, dass die Studentinnen die kürzeren Studiengänge wählen, im Gegenteil: Die Dominanz der männlichen Studierenden in den Fachhochschulen lässt vermuten, dass

vor allem Männer kürzere Studiengänge wählen, da die Fachhochschulen bisher in aller Regel kürzere Regelstudienzeiten aufweisen als die Universitäten.

Angesichts des unterschiedlichen Studierverhaltens von Studentinnen und Studenten bei der Studiedauer bzw. den Abbruchquoten ist zu fragen, ob der Indikator „Anteil der Studentinnen an den Studierenden“ geeignet ist, die Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung zu messen. Frauen studieren offensichtlich – gemessen am Erreichen eines Abschlusses – erfolgreicher als Männer, wobei der Unterschied in NRW besonders ausgeprägt ist. Insofern wäre es sinnvoll, die Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung an den Absolventinnenzahlen zu messen, wobei dann eine Differenzierung nach der Art des Abschlusses notwendig wäre.

Dabei bestehen jedoch zwei Schwierigkeiten: Erstens stehen Daten in dieser differenzierten Form in den Veröffentlichungen der amtlichen Statistik weit weniger zur Verfügung und zweitens unterliegen Absolventinnenzahlen weit mehr zufälligen zeitlichen Schwankungen als Studierendenzahlen. Jahresvergleiche sind deshalb bei diesem Indikator nicht sehr aussagekräftig, weshalb die Entwicklung der Beteiligung von Frauen anhand dieses Indikators nur längerfristig beurteilt werden könnte. Aus diesem Grund haben wir uns beim Vergleich der Entwicklung an den einzelnen Hochschulen trotz der genannten Problematik auf die Studierendenzahlen und die Studentinnenanteile gestützt.

1.2 Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren

Die Geschlechterpyramide der wissenschaftlichen Laufbahn

Noch immer gilt die Regel: Je höher die Qualifikationsstufe, desto geringer der Frauenanteil. Während die potenziellen NachwuchswissenschaftlerInnen, also die AbsolventInnen der Hochschulen, inzwischen mehrheitlich weiblich sind, werden alle weiteren Qualifikationsstufen, also die Promotionen, Habilitationen und auch die Juniorprofessuren (als Alternative zur Habilitation), von männlichen Nachwuchswissenschaftlern dominiert, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Doch wie bei den Studierenden steigt auch hier die Beteiligung der Frauen deutlich an, auch wenn die Parität noch in weiter Ferne liegt.

Am geringsten ist der Abstand zur Parität bei den **Promotionen**. Denn die Zahl der Promotionen von Frauen steigt, die der Männer sinkt – in NRW und in Deutschland. Entsprechend steigt der Frauenanteil, wobei die Steigerung von neun Prozentpunkten von 1997 bis 2007 in NRW ziemlich genau dem Durchschnitt der anderen Bundesländer entspricht. Das heißt aber auch, dass der Frauenanteil in NRW nach wie vor um 3 bis 4 Prozentpunkte unter dem Anteil in Deutschland liegt. Im Jahr 2008 waren in NRW 39,2 % Frauen an den Promotionen beteiligt, in Deutschland waren es dagegen 42,6 %.

Ähnliches gilt für die Habilitationen: Die Zahl der **Habilitationen** von Männern nimmt ab, die von Frauen hat bis 2005 kontinuierlich zugenommen. Danach gab es einen geringen Rückgang, der jedoch nicht von Dauer war und angesichts der geringen Zahl der Habilitationen von Frauen nicht überbewertet werden sollte. Die Steigerung des Frauenanteils von 1992 bis 2008 ist auf jeden Fall beeindruckend, wobei wir hier aufgrund der zufallsbedingten Schwankungen der jährlichen Habilitationen gleitende Dreijahresdurchschnitte berechnet haben: In NRW stieg der Anteil von 11,5 % im Dreijahreszeitraum 1992–1994 auf 22,2 % im Zeitraum 2005–2007. Im Durchschnitt der anderen Bundesländer erreichte der Frauenanteil im Zeitraum 2006–2008 sogar 24 %. Auch bei den Habilitationen hat NRW einen (im gesamten Betrachtungszeitraum bestehenden) Rückstand gegenüber dem Bundesdurchschnitt, der allerdings geringer ist als bei den Promotionen. Bedenklich ist dabei die Tatsache, dass der steigende Frauenanteil mit einem offensichtlichen Bedeutungsverlust der Habilitation einhergeht, denn insgesamt sind die Habilitationen trotz der steigenden Zahl der Habilitationen von Frauen von 1992 bis 2008 um 6,5 % zurückgegangen.

Die **Juniorprofessur** scheint insgesamt eine attraktive neue Möglichkeit für Frauen in der Postdoc-Phase zu sein, auch wenn die überwiegende Zahl dieser Professuren an Männer geht. Immerhin liegt der Frauenanteil bundesweit bei mehr als einem Drittel (35,6 % in 2008) und damit weit höher als bei den Habilitationen und bei den anderen Professuren (siehe Abschnitt 1.3). Jedoch haben die Hochschulen in NRW nur zögerlich von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Juniorprofessuren zu vergeben – nur 1,5 % aller Professuren sind Juniorprofessuren. Außerdem liegt der Frauenanteil in NRW mit 32,2 % deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer – in den hier führenden Bundesländern (Berlin, Bremen, Hamburg und Niedersachsen) wurden 46 % bis 42 % aller Juniorprofessuren an Frauen vergeben. Sowohl die Gesamtzahl der Juniorprofessuren als auch der Anteil der an Frauen vergebenen Stellen liegen in NRW also deutlich unter dem Durchschnitt.

Insgesamt deutet die Entwicklung bei den Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren darauf hin, dass Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Stipendien, Mentoring-Programmen und anderen Formen der Unterstützung und Förderung durchaus wirksam waren. Angesichts der immer noch unterparitätischen Beteiligung von Frauen sollten diese Maßnahmen weiterhin fortgeführt bzw. verstärkt werden. Insbesondere wäre es sehr wünschenswert, wenn die Hochschulen

in NRW die neuen Möglichkeiten der Juniorprofessur zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mehr nutzen würden. Ein Mangel an geeigneten Nachwuchswissenschaftlerinnen besteht auf jeden Fall nicht, wie Beispiele der anderen Bundesländer eindrucksvoll belegen.

1.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Professuren und Leitungspositionen

Vertikale Segregation im Wissenschaftsbereich

Die Hochschulen in NRW sowie in Deutschland insgesamt sind nach wie vor ein extremes Beispiel für die vertikale Segregation der Beschäftigung von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich. Je höher der Status ist (gemessen an der Bezahlung und an den Möglichkeiten eigenständiger wissenschaftlicher Forschung), desto weniger Frauen sind an den betreffenden Stellen beteiligt. Das gilt nicht nur im Vergleich der wissenschaftlichen Beschäftigten mit den Professuren (36,9 % zu 16,6 % in NRW im Jahr 2008), sondern auch innerhalb der jeweiligen Personalgruppen. So ist beispielsweise beim hauptamtlichen wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal der Frauenanteil bei den **DozentInnen und AssistentInnen** in NRW mit 28,7 % weitaus geringer als bei den **Lehrkräften für besondere Aufgaben**, bei denen die Frauen schon relativ nahe an die Parität kommen (46,3 %); ähnliches gilt für die (nebenamtlich beschäftigten) **wissenschaftlichen Hilfskräfte** (44,6 % Frauenanteil). Am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal insgesamt sind Frauen zu 32,7 % beteiligt, am nebenberuflichen dagegen zu 39,4 %. Auch die Professuren sind streng geschlechterhierarchisch besetzt: An den **Juniorprofessuren** sind Frauen zu 32,2 % beteiligt, an den **C3/W2-Professuren** zu 18,7 % und an den **C4/W3-Professuren** zu 12,8 %.

Situation in NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern

Im Vergleich zu den anderen Bundesländern schneidet Nordrhein-Westfalen bei den Frauenanteilen im Personalbereich leicht bis erheblich unterdurchschnittlich ab: Bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hat NRW den niedrigsten Frauenanteil aller Bundesländer. Bei den drei anderen untersuchten Gruppen liegt der Frauenanteil in NRW relativ nah am Durchschnitt der anderen Bundesländer, wobei der Anteil bei den C4/W3-Professuren von 2000 bis 2007 sogar leicht über dem Durchschnitt lag und bei den Professuren in mehreren Jahren dieses Zeitraums den Durchschnitt zumindest erreichte. Nur bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen liegt der Frauenanteil kontinuierlich deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, trotz einer Steigerung des Anteils um acht Prozentpunkte im Zeitraum 2000–2008, wobei sich der Abstand noch geringfügig vergrößert hat. Auch bei den anderen Personalgruppen ist der Frauenanteil um 5–8 Prozentpunkte gestiegen. Bei den C4/W3-Professuren bedeutet die Steigerung von 7,6 % auf 12,6 % eine Wachstumsrate von 66 %.

Die unterdurchschnittliche und sich tendenziell verschlechternde Position von NRW bei der Integration von Frauen in das wissenschaftliche und künstlerische Personal ist offensichtlich auch auf die unterdurchschnittliche Personalausstattung der Hochschulen in NRW im Vergleich zu den Hochschulen der anderen Bundesländer zurückzuführen. Zwar ist die Ausstattung mit wissenschaftlichem Personal in NRW im Zeitraum 2000–2008 um 20 % gestiegen, doch lag diese Steigerungsrate unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (26,4 %). Außerdem wurden nur die niedrigeren Personalstellen ausgebaut, während die Zahl der (besetzten) Professuren um 1,4 % (alle Professuren) bzw. sogar um 5,1 % (C3/W4-Professuren) zurückging. Dabei ging der Stellenabbau eindeutig zulasten der Männer, während die von Frauen besetzten Stellen bei allen Personalgruppen anstiegen. Die Zahl der wissenschaftlich beschäftigten Frauen entwickelte sich im Übrigen in allen Bundesländern stärker als die der Männer, unabhängig davon, ob die Zahl der Stellen der jeweiligen Personalgruppe im betreffenden Zeitraum insgesamt stieg oder fiel.

Dabei waren allerdings in einigen Bundesländern die Wachstumsraten der mit Frauen besetzten Stellen bei allen wissenschaftlichen Personalgruppen höher als in NRW. Die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind offensichtlich in einigen Bundesländern deutlich wirksamer als an den nordrhein-westfälischen Hochschulen, wozu sicherlich auch die geringe Steigerungsrate des wissenschaftlichen Personals bzw. der Stellenabbau beigetragen haben.

Leitungs- und Führungspositionen: Weiterhin ein Gruppenbild mit Dame?

In den Leitungspositionen setzt sich die geschlechterhierarchische Personalstruktur der Hochschulen ungebrochen fort. Zwar ist jede fünfte **Leitungsposition** der Hochschulen mit einer Frau besetzt, doch ist dieser über dem Frauenanteil an den Professuren liegende Anteil vor allem auf die neugeschaffenen **Hochschulräte** zurückzuführen, in die immerhin 30 % Frauen berufen wurden.

Dagegen werden nur 19 % der **Rektorate** und nur 11 % der **Fakultäten** und Fachbereiche von Frauen geleitet – eine Tatsache, die, wie unsere Gender-Profile der Hochschulen zeigen, für die Anstrengungen zum Abbau der Geschlechterhierarchie und zur besseren Integration von Frauen in Hochschule und Wissenschaft tendenziell hemmend ist. Insbesondere auf der Ebene der Dekanate ist kaum eine Entwicklung

zu einer stärkeren Beteiligung von Frauen zu erkennen, was sich besonders nachteilig auf die Versuche zur Erhöhung der Integration von Frauen sowie die Verankerung der Geschlechterforschung in Hochschule und Wissenschaft auswirken kann, da den Dekanaten bzw. Fakultäten hier eine zentrale Rolle zukommt.

2 Fächerspezifische Unterschiede

2.1 Studierende und AbsolventInnen in den Fächergruppen

Geschlechterunterschiede bei der Studienfachwahl

Nach wie vor ist die horizontale Segregation unter den Studierenden hoch. Die Geschlechterunterschiede bei der Studienfachwahl sind daher in Deutschland ebenso wie in Nordrhein-Westfalen ungebrochen groß: Frauen dominieren in den Sprach- und Kulturwissenschaften (69 %), in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (65 %), in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (63 %) und in der Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaft (61 %). Männer dominieren dagegen in den Ingenieurwissenschaften (80 %) und in den Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften und Sport/Sportwissenschaft mit jeweils 65 % (alle Daten NRW im Jahr 2008). Eine fast paritätisch besetzte Fächergruppe sind die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 46,2 % Frauen in NRW (und 49,2 % in Deutschland insgesamt). Das am stärksten von Frauen dominierte Fach, die Veterinärmedizin (85 % Frauen in Deutschland), wird an nordrhein-westfälischen Hochschulen nicht angeboten.

Trotz der weiterhin bestehenden geschlechtsspezifischen Studienfachwahl ist der Frauenanteil in den letzten Jahren in allen Fächergruppen gestiegen, mit Ausnahme der Fächergruppe Sport/Sportwissenschaft. Hier ist der Frauenanteil von einer fast paritätischen Beteiligung Mitte der 1990er Jahre auf nur noch 35 % im Jahr 2008 zurückgegangen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Insgesamt ist die Studienfachwahl junger Frauen etwas vielfältiger geworden, während sie sich bei jungen Männern verfestigt hat. Junge Männer wählen verstärkt mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer und kehren nach einem drastischen Einbruch in den vergangenen Jahren wieder in die Ingenieurwissenschaften zurück, während sie sich aus den Sprach- und Kulturwissenschaften tendenziell zurückziehen. Diese verstärkte Zuwendung der männlichen Studierenden zu den männerdominierten Fächern hat die Zuwachsraten des Frauenanteils teilweise gebremst, obwohl Frauen verstärkt in die männerdominierten Fächer gehen.

Frauenanteile in den einzelnen Fächergruppen

Beim Vergleich der Frauenanteile auf der Ebene der neun Studienfächergruppen muss allerdings berücksichtigt werden, dass in allen Fächergruppen eine mehr oder weniger hohe Inhomogenität besteht. Selbst in den insgesamt stark männerdominierten Ingenieurwissenschaften gibt es Fächer bzw. Studienbereiche, in denen die Frauen bei den Studierenden in der Mehrzahl sind (z. B. der Studienbereich Architektur, Innenarchitektur mit 55,5 % Studentinnen). Gleichzeitig ist in der frauendominierten Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften die Philosophie enthalten, die immer noch überwiegend (zu 57 %) von Männern studiert wird.

Das MINT-Problem der Frauenbeteiligung ist ein IT-Problem

Hochschulpolitisch interessant ist die Inhomogenität der sogenannten **MINT-Fächer**. Die Konzentration der hochschulpolitischen Diskussion auf die Beteiligung von Frauen an den MINT-Fächern ist angesichts der erheblichen Unterschiede zwischen den dabei zusammengefassten Fächern aus zwei Gründen problematisch: Erstens wird durch die These von der geringen Beteiligung von Frauen an MINT, also an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, das weitverbreitete Vorurteil perpetuiert, Frauen hätten an Mathematik und Naturwissenschaften kein Interesse (oder keine Fähigkeiten in diesem Bereich). Tatsächlich zeigt unsere Analyse jedoch ganz deutlich, dass der Rückstand der Frauen in der Mathematik mit einem Studentinnenanteil von 49 % in Deutschland im WS 2008/09 aufgehoben ist, und zwar nicht nur aufgrund des vorwiegend von Frauen studierten Lehramts, sondern auch bei den universitären Abschlüssen (Diplom bzw. BA). Ähnliches gilt für die Naturwissenschaften, unter denen einige Fächer (z. B. Pharmazie mit 73 % Studentinnen und Biologie mit 64 % Studentinnen) inzwischen frauendominiert sind. Eine hohe Männerdominanz besteht innerhalb der Naturwissenschaften nur beim Studienbereich Physik, Astronomie (mit 81 % Studenten). Dass der Frauenanteil an der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften trotzdem nur 37 % beträgt, liegt nicht an dem vergleichsweise kleinen Fach Physik, sondern an der dieser Fächergruppe zugeordneten, stark männerdominierten Informatik (mit 85 % Studenten). Da die Informatik inzwischen mit einem Drittel aller Studierenden das weitaus größte Fach in der Fächergruppe ist, wirkt sich dieses Studienfach sehr stark auf den Frauenanteil bei den MINT-Fächern aus. Ohne die Informatik

beträgt der Frauenanteil in Mathematik/Naturwissenschaften 48,5 %. Das heißt, Mathematik und Naturwissenschaften sind zusammengenommen fast paritätisch besetzt.³

Das MINT-Problem ist also in Wirklichkeit ein „IT“-Problem. Auch inhaltlich wäre es naheliegend, die Informatik den Ingenieurwissenschaften zuzuordnen und die Frage der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl von Frauen auf die Frage zu konzentrieren, warum sich so wenig Frauen den Ingenieurwissenschaften bzw. den technischen Fächern zuwenden. Dabei wäre es auch sinnvoll, die Unterschiede innerhalb der ingenieurwissenschaftlichen Fächer zu beachten, denn auch hier gibt es einige Fächer, bei denen von einer geringen Beteiligung von Frauen (auf studentischer Ebene) nicht mehr die Rede sein kann. Im Übrigen bestehen innerhalb aller anderen Fächergruppen ebenfalls große Unterschiede bei der Beteiligung von Studentinnen und Studenten, was in der hochschulpolitischen Diskussion bisher zu wenig beachtet wird.

Die einseitige Studienfachwahl von Männern

In der hochschulpolitischen Diskussion zu wenig beachtet wird die Tatsache, dass der Anteil der Frauen an den Studierenden in den unterschiedlichen Fächern nicht nur von der Studienfachwahl der Frauen, sondern auch von den Studienentscheidungen der Männer abhängt. Dies hat sich sehr deutlich am zwischenzeitlich steigenden Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften gezeigt, der auf den gravierenden Rückzug der männlichen Studierenden ab Mitte der 1990er Jahre zurückzuführen war und wieder abnahm, als die Attraktivität des Ingenieurstudiums aufgrund der verbesserten Arbeitsmarktlage wieder stieg. Insgesamt wird der einseitigen Studienfachwahl von Männern hochschulpolitisch eine zu geringe Bedeutung zugemessen. So ist der in unserer Analyse dokumentierte Rückgang des Interesses von Männern an den Sprach- und Kulturwissenschaften (der nicht mit dem Rückzug aus den Lehramtsstudiengängen begründet werden kann) in der politischen Diskussion bisher kaum ein Thema.

Veränderungen der Studienfachwahl – der Dissimilaritätsindex

Wie stark die Geschlechterdisparität tatsächlich ausgeprägt ist, ob und wie sie sich verändert hat und auf welche Fächer sie zurückzuführen ist, lässt sich wegen der Inhomogenitäten innerhalb der Fächergruppen sowie der Studienbereiche letztlich nur auf der Ebene der 194 Studienfächer, die in NRW studiert werden können, beantworten. Ein geeigneter Indikator ist hierfür der Dissimilaritätsindex, der auch zur Analyse der Geschlechtersegregation in der Berufs- und Arbeitswelt verwendet wird. Das Ergebnis unserer umfangreichen Analysen kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl von Männern und Frauen ist, in Nordrhein-Westfalen ebenso wie in Deutschland, nach wie vor ungebrochen und hat sich in der letzten Dekade trotz einer zwischenzeitlichen Reduktion tendenziell eher verstärkt.⁴ Insgesamt lässt sich sagen, dass in NRW rund 18 % der Frauen ein männerdominiertes und 18 % der Männer ein frauendominiertes Studienfach wählen müssten, um die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die Studienfächer aufzuheben. Dies gilt in leicht abgeschwächter Form ebenfalls für die anderen Bundesländer, wobei der Dissimilaritätsindex für Deutschland insgesamt etwas unter dem von NRW liegt. Die horizontale Geschlechtersegregation der Studierenden ist also im Durchschnitt der anderen Bundesländer etwas geringer als in NRW.

Die Tatsache, dass sich die geschlechterbezogene horizontale Segregation der Studierenden nicht verringert hat, bedeutet allerdings nicht, dass die vielfältigen Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern wirkungslos geblieben wären. Denn die Segregation wird nicht nur von der Studienfachwahl der jungen Frauen, sondern in gleichem Maße von der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl der jungen Männer bestimmt, die sich tendenziell verengt hat. Es wäre deshalb mit Sicherheit falsch, bei den Bemühungen um eine stärkere Integration junger Frauen in die bisher männerdominierten Studienfächer nachzulassen.

Sinnvoll wäre es hingegen, die undifferenzierte Konzentration auf die sogenannten MINT-Fächer zu überdenken und zu prüfen, woran es liegt, dass es einigen Fächern der Natur- und der Ingenieurwissenschaften gelungen ist, die Geschlechterparität herzustellen oder sogar mehr Frauen als Männer für ihr Fach zu interessieren. Daraus können mit Sicherheit Hinweise zur Erhöhung des Frauenanteils auch in den anderen Natur- und Ingenieurwissenschaften gewonnen werden.

2.2 Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren in den Fächergruppen

Promotionen

Die horizontale Segregation bei den Studierenden setzt sich bei den Promotionen fort. Die Frauenanteile differieren in den Fächergruppen erheblich, wobei das Niveau durchweg niedriger, aber die Tendenz die gleiche ist: Die Anteile haben in den letzten 12 Jahren⁵ stetig zugenommen. In den Fächergruppen Kunst/Kunstwissenschaft und Veterinärmedizin liegen die Anteile von Frauen an den Promotionen in Deutsch-

³ Alle Daten beziehen sich hier auf Deutschland.

⁴ Aus dem für vier ausgewählte Semester (WS 1997/98, WS 2002/03, WS 2006/07 und WS 2007/08) berechneten Dissimilaritätsindex der männlichen und weiblichen Studierenden in den einzelnen Studienfächern lässt sich keine eindeutige Entwicklung ableiten, vielmehr sind erhebliche Schwankungen erkennbar. Die zwischenzeitliche Verringerung des Index lässt sich vermutlich auf den zeitweilig drastischen Rückgang der männlichen Studierenden in den Ingenieurfächern zurückführen, der zu einem entsprechenden Anstieg des Frauenanteils in diesem Bereich geführt hat.

⁵ Dies gilt nicht für die Fächergruppe Kunst/Kunstwissenschaft, in der der Frauenanteil bereits seit dem Jahr 2000 bei 60 % liegt.

land (im Dreijahresdurchschnitt 2006–2008) mit 60–78 % weit über der Geschlechterparität und in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und den Sprach- und Kulturwissenschaften etwas über der Parität. In der kleinen Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften werden 43,5 % der Dissertationen von Frauen angefertigt. In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften beträgt der Anteil 36,8 % und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften inzwischen ein Drittel. Im Sport liegt der Frauenanteil an den Promotionen sogar bei 37,7 %, hier hat der starke Rückgang an Studentinnen die Promotionsrate von Frauen noch nicht negativ beeinflusst. Nur in den Ingenieurwissenschaften ist die Promotion mit 13,4 % ein nur sehr selten von Frauen angestrebter bzw. erreichter akademischer Abschluss. Auch bei den Promotionen ist die Zusammenfassung der MINT-Fächer also wenig sinnvoll, da damit der sehr geringe Anteil bei den Ingenieurwissenschaften verdeckt und der Anteil in Mathematik und Naturwissenschaften unterbewertet wird (der Frauenanteil bei den Promotionen in den MINT-Fächern lag insgesamt bei 30,9 %).

Die Zunahme des Frauenanteils an den Promotionen ist zum einen auf die in allen Fächergruppen steigende Zahl der Promotionen von Frauen zurückzuführen. Zum anderen trägt die abnehmende Zahl der Promotionen von Männern insbesondere in den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften dazu bei. In den anderen Fächergruppen stagniert die Zahl der Promotionen von Männern mehr oder weniger, nur in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Sport/Sportwissenschaft nimmt die Zahl der Promotionen von Männern zu.

Habilitationen

Noch stärker als bei den Promotionen sind die Veränderungen bei den **Habilitationen**. Hier treffen zwei Entwicklungen zusammen: Zum einen lässt sich eine drastische Veränderung der Bedeutung der Habilitation in den unterschiedlichen Fächergruppen beobachten und zum anderen eine zunehmende Habilitationsbeteiligung von Frauen.

Die Veränderungen der Habilitationshäufigkeiten betreffen vor allem zwei Fächergruppen: In der Humanmedizin hat die Zahl der Habilitationen von Männern und noch mehr die von Frauen sehr deutlich zugenommen, gleichzeitig ist die Zahl der Habilitationen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften erheblich zurückgegangen. Als Resultat ist der Anteil der Habilitationen in der Humanmedizin, der bisher ein gutes Drittel aller Habilitationen in Deutschland ausmachte, bis 2008 auf 45 % angestiegen (bei einem Anteil von 5 % an den Studierenden und von 8 % an den Professuren). Andererseits ist die Zahl der Habilitationen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften, die 1999 nur um 12 % unter dem Anteil der Humanmedizin lag, bis 2008 auf weniger als die Hälfte der Habilitationen in der Humanmedizin zurückgegangen (811 Habilitationen in der Humanmedizin zu 330 Habilitationen in Mathematik/Naturwissenschaften). Zwar haben in den letzten Jahren sowohl Frauen als auch Männer in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften seltener habilitiert, doch ist der Rückgang bei den Frauen weitaus geringer als bei den Männern. So stieg der Frauenanteil in dieser Fächergruppe von 9,6 % im Fünfjahreszeitraum 1992–1996 auf 17,5 % im Zeitraum 2004–2008, also um mehr als 80 %. In der Humanmedizin hat sich der Frauenanteil von 1992–1996 mit 9,2 % auf 19,9 % im Zeitraum 2004–2008 sogar mehr als verdoppelt. Die höchste Steigerungsrate allerdings hatten die Ingenieurwissenschaften, in denen sich der Frauenanteil von einem allerdings sehr niedrigen Niveau von 5,2 % (im Zeitraum 1992–1996) auf 15,1 % (im Zeitraum 2004–2008) verdreifacht hat.

Am stärksten an den Habilitationen beteiligt sind die Frauen in Deutschland allerdings in den Fächergruppen Kunst/Kunstwissenschaft mit 38,5 % (im Zeitraum 2004–2008), Sprach- und Kulturwissenschaften mit 36,5 % und Veterinärmedizin mit 36,2 %. Das ist nicht weiter verwunderlich, da diese Fächer bei den Studierenden schon länger zu den Fächern mit hohem Frauenanteil gehören. Verwunderlich ist eher die Tatsache, dass der Frauenanteil an den Habilitationen der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften trotz eines bereits im WS 1995/96 nahe an der Parität liegenden Frauenanteils bei den Studierenden nur geringfügig höher ist als in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften, obwohl in letzterer der Studentinnenanteil zum gleichen Zeitpunkt nur bei 33 % lag und inzwischen weit weniger gestiegen ist als bei der Humanmedizin. Der geringe Frauenanteil bei den Habilitationen in der Humanmedizin kann also nicht mit fehlendem weiblichem Wissenschaftsnachwuchs begründet werden, zumal der Anteil der Promotionen von Frauen über der Parität liegt.

Frauenanteile an den Habilitationen in NRW im Vergleich zum Bundesdurchschnitt

Die Frauenanteile an den Habilitationen in den einzelnen Fächergruppen in **NRW** entsprechen im Großen und Ganzen den Anteilen in Deutschland. Angesichts der geringen Zahl von Habilitationen in den meisten Fächergruppen auf Landesebene können Abweichungen der Frauenanteile in einzelnen Jahren oder auch in einem Dreijahreszeitraum allerdings zufallsbedingt sein. Immerhin kann festgestellt werden, dass sich

die Relationen der Frauenanteile zwischen den einzelnen Fächergruppen nicht wesentlich unterscheiden. In den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften waren im Zeitraum 2006–2008 jeweils 18 % Frauen beteiligt. Die Werte liegen somit vergleichsweise nahe an den Bundesdurchschnitten. Dasselbe gilt für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 18 % bundesweit und 22 % in NRW sowie für die Ingenieurwissenschaften mit 17 % in NRW gegenüber 15 % bundesweit. Auch in NRW sind Frauen aber am häufigsten an den Habilitationen in den Sprach- und Kulturwissenschaften (32 %) und der Kunst/Kunstwissenschaft beteiligt, wobei der mit 44 % (im Zeitraum 2006–2008) im Vergleich zu den Bundeszahlen weitaus höhere Frauenanteil in der letztgenannten Fächergruppe auf nur sehr wenigen Habilitationen beruht.

Insgesamt sind aus der Analyse der Habilitationen drei Schlussfolgerungen zu ziehen:

- Die Habilitation hat in den einzelnen Fächern eine sehr unterschiedliche Bedeutung, sodass das Habilitationsgeschehen in einer Region oder gar an einer Hochschule sehr stark von der Fächerstruktur beeinflusst wird. Um diesen Effekt zu eliminieren, genügt es nicht, die Humanmedizin aus der Analyse auszuschließen.
- Die Zahl der Habilitationen ist so gering, dass bereits auf der Ebene der Länder (und noch mehr auf der Ebene der Hochschulen) extreme Schwankungen auftreten. Sie wirken sich auch auf die Frauenanteile aus, sodass jährliche oder dreijährige Veränderungen (die im Hochschulranking des CEWS zugrunde gelegt werden) Resultate zufälliger Schwankungen sein können. Die Entwicklung kann letztlich nur auf der Grundlage einer Betrachtung längerer Zeiträume beurteilt werden.
- Die Bedeutung der Habilitationen (außerhalb der Medizin) für die universitäre Laufbahn scheint zurückzugehen und zumindest in einigen Fächergruppen zunehmend durch habilitationsadäquate Leistungen ersetzt zu werden. Aus diesem Grund ist in einigen Fächergruppen (insbesondere Mathematik/Naturwissenschaften) die Habilitation zunehmend weniger ein Indikator für die Entwicklung der Zahl der berufungsfähigen Personen. Soll der Frauenanteil an den Professuren auch in diesen Fächergruppen erhöht werden, sollte über die Förderung von Frauen beim Erwerb anderer Qualifikationsnachweise und -leistungen nachgedacht werden (z. B. Veröffentlichungen in hoch angesehenen, referierten Zeitschriften und/oder Juniorprofessuren).

Juniorprofessuren

Die Zahl der **Juniorprofessuren** ist in Nordrhein-Westfalen aufgrund der bisher weit unterdurchschnittlichen Nutzung dieser neuen Möglichkeiten zur Förderung und Integration des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gering, um gesicherte Aussagen über die Bedeutung der Juniorprofessuren für die Integration von Frauen in den einzelnen Fächergruppen zu machen. Deutlich ist bisher, dass diese neuen Möglichkeiten vor allem in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften genutzt werden. 28 % aller Juniorprofessuren in NRW entfallen im Jahr 2008 auf diese Fächergruppe (bei einem Studierendenanteil von 18 %), wobei der Frauenanteil allerdings nur bei 15,6 % und damit bei 5 Prozentpunkten über dem Anteil bei den anderen Professuren, aber um 3 Prozentpunkte unter dem Anteil bei den Habilitationen liegt. Dagegen entfallen auf die größte Fächergruppe, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, mit 35 % der Studierenden nur 13 % der Juniorprofessuren. Davon sind 40 % mit Frauen besetzt. Mit 9 % ebenfalls unterdurchschnittlich ist der Anteil der Juniorprofessuren in den Ingenieurwissenschaften, wobei nur eine der insgesamt 10 Stellen mit einer Frau besetzt ist. Weit unterdurchschnittlich werden die Juniorprofessuren mit 13 % auch in den Sprach- und Kulturwissenschaften genutzt (bei einem Frauenanteil an den Studierenden von 21 %). Hier ist der Frauenanteil an den Juniorprofessuren mit 19 % um 10 Prozentpunkte niedriger als bei den übrigen Professuren und sogar um 13 Prozentpunkte niedriger als bei den Habilitationen – ein aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit höchst bedenkliches Ergebnis. Überdurchschnittlich ist dagegen mit 10 % der Anteil der Juniorprofessuren in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (bei einem Studierendenanteil von 5 %), wobei der Frauenanteil an den Juniorprofessuren hier 40 % beträgt. Die übrigen Fächergruppen weisen nur eine sehr geringe Zahl von Juniorprofessuren auf oder haben bisher gänzlich auf diese relativ neue Form der Nachwuchsförderung verzichtet (so die Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Sport/Sportwissenschaft).

Angesichts der geringen Zahl von Juniorprofessorinnen in allen Fächergruppen wäre eine gezielte Förderung zur Berufung geeigneter Wissenschaftlerinnen im Prinzip in allen Bereichen sinnvoll, insbesondere aber in den Ingenieurwissenschaften, zumal in diesem Bereich eine Habilitationsförderung (etwa durch Stipendien) wegen der geringen Bedeutung der Habilitation für die Berufung wenig effektiv ist. Zwar sind den Möglichkeiten des Landes NRW zur gezielten Förderung der Berufung von Frauen durch die größere Autonomie der Hochschulen aufgrund des Hochschulfreiheitsgesetzes engere Grenzen gesetzt als zu den Zeiten, in denen z. B. die Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW durch gezielte Stellenfinan-

zierung seitens des Wissenschaftsministeriums geschaffen wurden, doch sollten alle Möglichkeiten geprüft werden, die Berufung von Juniorprofessorinnen insbesondere in den Fächergruppen anzuregen, in denen diese Möglichkeit noch wenig genutzt wird.

2.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Professuren in den Fächergruppen

Chancen einer Hochschulkarriere in den einzelnen Fächergruppen

Für die Chance von Frauen auf eine wissenschaftliche Karriere an den Hochschulen sind drei Faktoren entscheidend: die Bereitschaft in dem jeweiligen Fach, Frauen zu integrieren, die Personalausstattung in dem jeweiligen Fach und die Entwicklung dieser Ausstattung. Bei allen drei Faktoren bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen.

AbsolventInnen-Beschäftigten-Relation

Für Frauen nachteilig wirkt sich die Tatsache aus, dass es gerade in denjenigen Fächern besonders viele wissenschaftliche Beschäftigte bzw. Professuren (in Relation zur Zahl der AbsolventInnen) gibt, die einen geringen Frauenanteil bei den AbsolventInnen bzw. Studierenden aufweisen. So haben z. B. im Durchschnitt der Jahre 2000–2008 nur 13,6 % aller AbsolventInnen in NRW ihr Universitäts- oder Fachhochschulstudium in einem Fach der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften abgeschlossen. Andererseits ist jede vierte wissenschaftliche Mitarbeiterin und jede fünfte Professur und sogar jede vierte C4/W3-Professur an den Universitäten und Fachhochschulen dieser Fächergruppe zugeordnet.

Recht hoch ist auch die rechnerische Chance, nach einem erfolgreich abgeschlossenen Studium der Ingenieurwissenschaften eine Professur zu erreichen, denn immerhin 23,5 % aller Professuren entfallen auf diese Fächergruppe, bei einem Anteil an den AbsolventInnen von 16,7 %. Nur die Chancen auf eine C4/W3-Professur sind unterdurchschnittlich, da nur 12,7 % aller C4/W3-Professuren auf die Ingenieurwissenschaften entfallen. Dies ist vermutlich auf den hohen Anteil der Ingenieurwissenschaften an den Fachhochschulen zurückzuführen.

Im Vergleich zu diesen beiden männerdominierten Fächergruppen sind die Chancen auf eine Beschäftigung als wissenschaftliche MitarbeiterIn oder auf eine Professur in der frauendominierten Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften deutlich geringer. Zwar schließt jede fünfte AbsolventIn in einem Fach dieser Fächergruppe ab (19,4 %), doch ist nur jede zehnte wissenschaftliche MitarbeiterIn in dieser Fächergruppe beschäftigt und auch der Anteil der Professuren liegt mit 15 % deutlich unter dem Anteil der AbsolventInnen. Nur bei den C4/W3-Professuren hat die Fächergruppe erstaunlicherweise mit 25 % einen überdurchschnittlichen Frauenanteil.

Am geringsten sind die rechnerischen Chancen auf eine wissenschaftliche Hochschulkarriere der AbsolventInnen der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Obwohl mehr als jede dritte AbsolventIn (36 %) ihr Studium in einem Fach dieser Fächergruppe abschließt, entfallen nur knapp 10 % der wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen und 21 % der Professuren auf diese Fächergruppe. Unter den C4/W3-Professuren sind es sogar nur 16 %. Rein rechnerisch hat also eine Person, die ein Studium der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften abschließt, eine mehr als 2,5-mal so große Chance auf eine C4/W3-Professur wie eine AbsolventIn der Sprach- und Kulturwissenschaften. Bei den Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen ist die rechnerische Chance von AbsolventInnen der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften sogar sieben Mal so hoch wie bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – ein Unterschied, der aus gleichstellungspolitischer Sicht höchst problematisch ist, weil der Frauenanteil an den AbsolventInnen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wesentlich höher ist als in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften.

Eine besondere Situation besteht in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Hier haben die AbsolventInnen die größte Chance auf eine Stelle als wissenschaftliche MitarbeiterIn, denn 27,9 % aller Stellen dieses Typs entfallen auf diese Fächergruppe, während der Anteil an AbsolventInnen nur bei 5,3 % liegt. Dagegen liegt die Chance auf eine Professur bei einem Anteil von 7,7 % an allen Professuren nur etwas über dem Durchschnitt. Die rechnerischen Chancen auf eine C4/W3-Professur sind dagegen wiederum weit überdurchschnittlich und entsprechen den rechnerischen Chancen in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften. In der Kunst/Kunstwissenschaft schließlich bestehen nur geringe Chancen auf eine wissenschaftliche MitarbeiterInnenstelle, aber überdurchschnittliche Chancen auf eine Professur.

Entwicklung der Personalausstattung

Für die Chancen von Frauen auf eine wissenschaftliche Karriere spielt neben der AbsolventInnen-Personalstellen-Relation die Einstellungspraxis der jeweiligen Fächergruppe eine entscheidende Rolle. Ein wichtiges Indiz hierfür ist die Geschlechterrelation bei den unterschiedlichen Personalgruppen. Diese hat

sich in allen Fächergruppen und bei allen Personalgruppen zugunsten von Frauen entwickelt, wobei die erheblichen Unterschiede zwischen den Fächergruppen weiter bestehen und zum Teil sogar noch ausgeprägter wurden.

Das gilt zum Beispiel bei den **Professuren** für die drei Fächergruppen Kunst/Kunstwissenschaft, Sprach- und Kulturwissenschaften und Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Im Jahr 2000 lag der Professorinnenanteil in der Kunst/Kunstwissenschaft bei 21,1 %, in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 15,7 % und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 13,3 %. Im Jahr 2008 hat sich der Professorinnenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften auf 29,7 % fast verdoppelt, während er in der Kunst/Kunstwissenschaft nur um 24 % auf 26,2 % und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften um 40 % auf 18,8 % gestiegen ist. Interessanterweise ist die letztgenannte Fächergruppe diejenige mit der höchsten Steigerungsrate bei den Professuren, während in den Sprach- und Kulturwissenschaften die Zahl der Professuren um 2,4 % zurückgegangen ist. Im Endeffekt bedeutet dies, dass die Fächergruppe mit dem höchsten Professorinnenanteil stark eingeschränkt wurde, während eine Fächergruppe, in der Frauen deutlich geringere Berufungschancen haben, ausgebaut wurde.

Eine deutliche Steigerung der Professuren verzeichnet im Übrigen auch die Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften. Dort hat sich zwar ebenfalls der Frauenanteil bei den Professuren im Zeitraum 2000–2008 verdoppelt, doch liegt er immer noch bei bescheidenen 10,5 %. Nur wenig höher ist der Professorinnenanteil in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit 11,3 %, auch dieser Wert liegt höher als noch im Jahr 2000. Am geringsten ist die Steigerung des Professorinnenanteils in den Ingenieurwissenschaften. Im Jahr 2000 lag der Anteil mit 5,6 % noch genauso hoch wie in Mathematik/Naturwissenschaften und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Im Jahr 2008 ist er mit 8,5 % dagegen um zwei bzw. drei Prozentpunkte unter die Anteile dieser beiden Fächergruppen gefallen. Dass es in den Ingenieurwissenschaften so wenig gelungen ist, den Professorinnenanteil zu erhöhen, mag durch die erhebliche Reduzierung der Zahl der Professuren in dieser Fächergruppe (um 10 % im Zeitraum 2000–2008) mit verursacht worden sein. Denn eine Stellenkürzung führt sehr leicht zu einem weitgehenden bis vollständigen Stellenstopp bei Neuberufungen.

Der Frauenanteil bei den **wissenschaftlichen MitarbeiterInnen** ist in allen Fächergruppen höher als bei den Professuren. Auch bei dieser Personalgruppe sind die Frauenanteile in allen Fächergruppen gestiegen, allerdings sind die Steigerungsraten im Allgemeinen geringer. Eine paritätische Besetzung gibt es bisher nur in zwei Fächergruppen, den Sprach- und Kulturwissenschaften und der Kunst/Kunstwissenschaft. Bei der Humanmedizin liegt der Anteil nahe an der Parität, was durch den Ausbildungscharakter der Beschäftigung als wissenschaftliche MitarbeiterIn begründet ist. Durch diese Besonderheit beeinflusst der inzwischen überparitätische Studentinnenanteil schneller die Geschlechterrelation bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als bei anderen Fächern. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil bei 38,6 %, in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften bei 29,2 % und in den Ingenieurwissenschaften bei 17,8 %.

Festzuhalten ist: Solange die Chancen von Studentinnen auf eine akademische Karriere in allen Fächergruppen deutlich geringer sind als die ihrer männlichen Kommilitonen, solange ist ein überwiegender Anteil von Frauen auf den unteren Qualifikationsstufen notwendig, um auf den oberen Qualifikationsstufen und den höheren Statusgruppen der Geschlechterparität näher zu kommen. Aus diesem Grund ist es fraglich, ob die Abweichung von der Geschlechterparität in beiden Richtungen, also in Richtung einer Männerdominanz und in Richtung einer Frauendominanz, aus der Geschlechterperspektive gleich zu werten ist, wie dies im CEWS-Ranking vorgenommen wird.⁶

3 Struktur der Hochschullandschaft in NRW – Entwicklung der unterschiedlichen Hochschularten

3.1 Verteilung der Studierenden auf die Hochschularten

Die Hochschullandschaft in NRW ist weiterhin geprägt von den **Hochschulen in Trägerschaft des Landes**, doch ist der Anteil der anderen Träger (private und kirchliche Träger) mit insgesamt 7,8 % der Studierenden im WS 2008/09 etwas höher als im Durchschnitt der anderen Bundesländer. Unbestreitbar haben die nicht vom Land getragenen Hochschulen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, denn ihre Studierendenzahlen sind gestiegen, während die Studierendenzahlen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes zwischen dem WS 1997/98 und dem WS 2008/09 um 11,5 % zurückgegangen sind. Schlagwortartig könnte von einer Entwicklung von **Staat zu Privat** gesprochen werden.

Innerhalb der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sind die Universitäten die weitaus wichtigste Hochschulart: Im WS 2009/10 waren 70,5 % der Studierenden an einer Universität eingeschrieben. Weiterer 26,6 % studierten an Fachhochschulen, 1,2 % an Kunst-, Musik- und 1,5 % an Verwaltungshochschulen.

⁶ In diesem Punkt besteht ein Dissens zum Hochschulranking des CEWS. Dort werden mit einem komplexen Berechnungsverfahren überdurchschnittliche Frauenanteile bei den Studierenden genauso bewertet wie überdurchschnittliche Männeranteile.

In Deutschland insgesamt ist der Anteil der Fachhochschulen mit 30,3 % etwas höher, dafür der Anteil der Universitäten (einschließlich der Pädagogischen Hochschulen) mit 66,7 % etwas niedriger. Der Anteil von Kunst- und Verwaltungshochschulen entspricht mit 1,5 % bzw. 1,3 % in etwa den Anteilen in NRW.

Auch wenn die Universitäten immer noch die weitaus wichtigste Hochschulart sind, liegt die Entwicklungsdynamik eindeutig bei den Fachhochschulen. Alle **Universitäten** in Trägerschaft des Landes NRW haben im Zeitraum WS 1997/98 bis WS 2007/08 18 % Studierende verloren, während die Fachhochschulen 5,6 % an Studierenden gewonnen haben. Auch die Kunsthochschulen haben Studierende verloren, wobei der Rückgang mit 6,6 % weitaus geringer war als an den Universitäten.

Eine geschlechtsdifferenzierende Betrachtung zeigt allerdings: Der Rückgang der Studierenden an den Universitäten beruht vor allem auf einem Rückgang um 25 % bei der Zahl der männlichen Studierenden zwischen dem WS 1997/98 und dem WS 2007/08, während die Zahl der Studentinnen im gleichen Zeitraum nur um knapp 10 % zurückgegangen ist. Anders an den Fachhochschulen: Hier stieg sowohl die Zahl der Studenten als auch die der Studentinnen an, wobei der Anstieg der Studentinnen mit 15,5 % deutlich höher war als der Anstieg bei den Studenten mit moderaten 1,2 %. Die Entwicklung an den Kunsthochschulen ähnelt der an den Universitäten: Die Zahl der Studenten nahm mit 11,6 % wesentlich stärker ab als die der Studentinnen (-1,9 %).

Entsprechend ist der Frauenanteil an allen drei Hochschularten angestiegen. An den Universitäten ist die Parität faktisch erreicht (49 % Studentinnen im WS 2007/08), an den Fachhochschulen liegt der Studentinnenanteil dagegen erst bei einem Drittel. Letzteres ist zu einem nicht unwesentlichen Teil auf den höheren Anteil an Fächern mit geringer Frauenbeteiligung (insbesondere Ingenieurwissenschaften) zurückzuführen. An den Kunsthochschulen studieren inzwischen mehr Frauen als Männer (54 %). Bei den Verwaltungshochschulen schwankte der Frauenanteil in den letzten Jahren geringfügig um die 50%-Marke.

3.2 Entwicklung des wissenschaftlichen Personals in den unterschiedlichen Hochschularten

Beim wissenschaftlichen Personal bestehen ebenso erhebliche Unterschiede zwischen den Hochschularten sowohl bei der Entwicklung der Zahl der Beschäftigten als auch bei der Beteiligung von Frauen. An den Universitäten (ohne Universitätskliniken) waren im Jahr 2007 15,7 % der **Professuren** mit Frauen besetzt, an den Universitätskliniken waren es nur 12,5 %, während der Professorinnenanteil an den Fachhochschulen mit 16 % so hoch war wie an den Universitäten, obwohl erstere weitaus stärker auf von männlichen Studierenden gewählte Fächer ausgerichtet sind. Den höchsten Frauenanteil allerdings hatten im Jahr 2007 (und auch in den Jahren zuvor) die Kunsthochschulen mit 20,2 %. Interessanterweise ist der Frauenanteil an den Universitäten im Zeitraum von 1997–2007 stärker gestiegen als an den Fachhochschulen, an denen er 1997 noch zwei Prozentpunkte höher war als an den Universitäten. Sollte sich dieser Trend einer größeren Bereitschaft der Universitäten zur Steigerung des Professorinnenanteils fortsetzen, wäre die Beibehaltung der bisherigen Entwicklung bei der Verteilung der Professuren auf die Hochschularten kontraproduktiv, denn im Zeitraum 1997–2007 ist die Zahl der Professuren an den Universitäten um 8,8 % zurückgegangen, während sie an den Fachhochschulen um 11,4 % gestiegen ist. Angesichts des vergleichsweise hohen Professorinnenanteils an den Kunsthochschulen ist auch die Stagnation der Zahl der Professuren (-1,4 % zwischen 1997 und 2007) an diesen Hochschulen aus gleichstellungspolitischer Sicht kontraproduktiv.

Auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil an den Kunsthochschulen mit 43 % am höchsten, wobei es an den Kunsthochschulen nur vergleichsweise wenige wissenschaftliche Beschäftigte gibt (die Zahl der Professuren ist rund dreimal so hoch wie die der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, während es an den Universitäten fast fünfmal so viele MitarbeiterInnen wie Professuren gibt). Der Frauenanteil bei den hauptamtlichen MitarbeiterInnen lag an den Universitäten (ohne Kliniken) wie den Fachhochschulen bei knapp einem Drittel (32,5 % bzw. 30,9 %) und an den Universitätskliniken bei 43,1 %.

Die Relation der Entwicklung der Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zwischen den Hochschularten ist ähnlich wie bei den Professuren, wenn auch auf höherem Niveau: An den Universitäten stieg die Zahl der Beschäftigten zwischen 1997 und 2002 um 32,2 %, an den Fachhochschulen dagegen um 263 %, während sie an den Kunsthochschulen stagnierte. Die exorbitante Steigerung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den Fachhochschulen ist Resultat einer veränderten Beschäftigungsstruktur. Unverkennbar ist allerdings, dass es auch bei den Beschäftigten eine deutliche Verlagerung der Entwicklung zu den Fachhochschulen gibt – eine aus gleichstellungspolitischer Sicht eher problematische Entwicklung, sind doch die Forschungsmöglichkeiten an den Fachhochschulen angesichts des weitaus höheren Lehrdeputats weitaus geringer.

Festzuhalten bleibt, dass sich die Relation von Frauenanteilen bei den Studierenden zu den Frauenanteilen bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bzw. den Professuren an den Universitäten und den

Fachhochschulen erheblich unterscheidet: Gemessen an den Frauenanteilen bei den Studierenden haben Frauen eine weit höhere Chance auf eine Professur an den Fachhochschulen als an den Universitäten. Das bedeutet auch, dass die geschlechterhierarchische Struktur, d. h. der Rückgang des Frauenanteils mit jeder Hierarchiestufe, an den Fachhochschulen weit geringer ist als an den Universitäten – eine Tatsache, die in der hochschulpolitischen Diskussion bisher nicht wahrgenommen wurde. Daraus ist zwar nicht zu schließen, dass die Hochschulentwicklung nun auf die Fachhochschulen konzentriert werden sollte – im Gegenteil: Zu prüfen wäre vielmehr, warum es den Fachhochschulen trotz der ungünstigeren Fächerstruktur zumindest im Durchschnitt besser gelingt, Frauen gleichermaßen in den wissenschaftlichen Bereich zu integrieren, als den Universitäten mit der scheinbar günstigeren Fächerstruktur.

4 Differente Hochschul- und Geschlechterkulturen

4.1 Unterschiede der Fächerkulturen an den einzelnen Hochschulen

Das Ergebnis unserer Analyse der unterschiedlichen Hochschularten wird durch die Untersuchung der Entwicklungen an den einzelnen Hochschulen voll bestätigt. Wir haben unter anderem die Entwicklung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und bei den unterschiedlichen Statusgruppen auf der Ebene der Fächergruppen ermittelt und verglichen.

Dabei zeigt sich, dass es in allen Fächergruppen große Unterschiede zwischen den Hochschulen gibt. Ordnet man die Hochschulen nach dem Frauenanteil beispielsweise der Studierenden oder der Professuren in einer bestimmten Fächergruppe, so mischen sich Universitäten und Fachhochschulen. Vor allem aber: In jeder Fächergruppe gibt es bei jedem Indikator (Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen oder den Professuren) an den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedliche Werte.

So gibt es beispielsweise bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eine Hochschule (die FH Düsseldorf), an der 62 % der Studierenden Frauen sind, während an der FH Südwestfalen in der gleichen Fächergruppe nur 28 % Frauen studieren. Gleichermäßen sind unter den ProfessorInnen an der erstgenannten Hochschule 26,5 % Frauen, an der letztgenannten nur 16 %. An einer dritten Hochschule, der RWTH Aachen, studieren in dieser Fächergruppe zwar 34 % Frauen, aber unter den ProfessorInnen sind nur 6 % Frauen.

Vergleichbares gilt ebenso für alle anderen Fächergruppen: Zwar sind in den neun Fächergruppen Studienfächer mit zum Teil großen Unterschieden der Frauenanteile zusammengefasst, doch kann unsere Analyse der Frauenanteile bei den Qualifikationsstufen und Statusgruppen in den einzelnen Hochschulen auf der Ebene der Fächergruppen trotzdem als Beleg für die sehr unterschiedlichen Praktiken an den Hochschulen innerhalb der jeweiligen Fächergruppen gelten. Daraus ist zu schließen, dass es in allen Fächergruppen durchaus differente Geschlechterkulturen und einen großen Spielraum für die Beteiligung von Frauen gibt.

Dabei ist sehr auffällig, dass es viele Hochschulen gibt, in denen in einer Fächergruppe Frauen überdurchschnittlich, in einer anderen dagegen unterdurchschnittlich beteiligt sind. Häufig hat eine Hochschule sogar innerhalb einer Fächergruppe bei einer Personengruppe (z. B. den Studierenden) eine überdurchschnittliche, bei einer anderen Personengruppe (z. B. Professuren) dagegen eine unterdurchschnittliche Beteiligung von Frauen – ein wichtiges Indiz dafür, dass die Unterschiede bei der Beteiligung von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und bei den Statusgruppen nicht allein durch die Fächerstruktur erklärt werden können.

Dieses Ergebnis weist auf die Bedeutung der Fakultäten und somit auch auf den Einfluss der Dekanate bzw. der Dekane hin. Durch die Hochschulautonomie ist die Macht der Fakultäten und damit der Dekanate gesteigert worden. Aktuell deuten sich zwei gegenläufige Bewegungen an: Zum einen sind die Hochschulleitungen nordrhein-westfälischer Hochschulen geschlechterpolitisch in Bewegung und zum anderen erweisen sich die Fakultätsleitungen verstärkt als gleichstellungspolitischer Hemmschuh. Auch aus diesem Grund ist die Geschlechterschieflage der Fakultäten, d. h. die männliche Dominanz auf der Leitungsebene der Dekanate, an nordrhein-westfälischen Hochschulen überaus problematisch.

4.2 Geschlechtergerechte Wissenschaft vor Ort: Gender-Professuren und Gender Studies

Die Stellung bzw. Stärkung der Fakultäten hat auch einen nachhaltigen Einfluss auf den Stand der Frauen- und Geschlechterforschung an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Sowohl die Schaffung als auch der Erhalt von Gender-Professuren und Einrichtungen der Gender Studies hängen maßgeblich von der Geschlechterkultur einer Fakultät ab. In den letzten Jahren haben wir mehrmals Streichungen von Forschungsprofessuren des Netzwerks Frauenforschung NRW durch Fakultäten hinnehmen müssen, ohne

dass hier ein Handlungsspielraum seitens der Hochschulleitung oder des Wissenschaftsministeriums gegeben war.

Dies ist eine ungute Entwicklung: Die Etablierung bzw. der Erhalt von Gender-Professuren dürfen nicht ausschließlich auf der Fakultätsebene entschieden werden. Die Gestaltung der geschlechtergerechten Hochschule und Wissenschaft sollte integraler Bestandteil der gesamten Hochschulentwicklung sein. Hier gilt es zukünftig, alle Gender-Professuren der jeweiligen Hochschule im Kontext der ZLV IV aufzulisten und zu sichern sowie aktiv neue Gender-Professuren durch die Hochschulen zu schaffen.

Doch trotz der sich andeutenden Entwicklung nimmt Nordrhein-Westfalen im Bereich der Genderforschung nach wie vor eine Spitzenposition ein: Von den 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW forschen und lehren an 20 Hochschulen 50 Professorinnen und Professoren mit einer Teil- oder Voll-Denomination in der Geschlechterforschung. Die Mehrzahl der Gender-Professuren ist an den Universitäten angesiedelt: 12 der 14 Universitäten können Gender-Professuren vorweisen, nur an der FernUni Hagen und der Universität Wuppertal gibt es derzeit (noch) keine Professur mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Auch von der Genderforschung an den Fachhochschulen und den Kunsthochschulen gehen gleichstellungs- und wissenschaftspolitische Impulse aus. Dies ist insbesondere durch die weitere Einrichtung von Gender-Professuren zu fördern, da die Erfahrung zeigt, dass erst mehrere Geschlechterforschungsprofessuren vor Ort Synergieeffekte auslösen und zur Gründung von Instituten, Studiengängen etc. führen.

Gender-Professuren an den Musik- und Kunsthochschulen können ebenfalls eine gleichstellungspolitische Ausstrahlung haben. Es ist wohl kein Zufall, dass die einzige positiv evaluierte Kunsthochschule im Rahmen des Professorinnenprogramms die KfMT (Köln) ist, an der es auch eine aktive Geschlechterforschung gibt. Ein ähnlicher Impuls könnte von der Einrichtung von Gender-Professuren in den Ingenieurwissenschaften ausgehen.

Trotz der unleugbaren Erfolge besteht erheblicher Nachhol- und Handlungsbedarf, denn insgesamt wurde an 39 % aller Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW noch keine Gender-Professur eingerichtet. Eine geschlechtergerechte Wissenschaft und Lehre am Hochschulstandort NRW ohne flächendeckende Ressourcen im Bereich der Genderforschung ist nicht zu gewährleisten.

Auch die Forschungsaktivitäten könnten umfangreicher sein, wenn die seit dem Wegfall der Forschungsförderung des HWP-Programms⁷ entstandene große Lücke durch ein Genderforschungsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen geschlossen werden würde. Ein solches Programm könnte sehr dazu beitragen, das außerordentliche Potenzial der Geschlechterforschung, das in den letzten Jahren und Jahrzehnten an den Hochschulen des Landes NRW geschaffen wurde, weiterzuentwickeln.

Die Verteilung der **50 Gender-Professuren** auf die Studienfächer zeigt, dass die größte Anzahl an Professuren in den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften verortet ist, gefolgt von den Sprach- und Kulturwissenschaften. Auch der Anteil von fünf Professuren in der Medizin und den Gesundheitswissenschaften ist beachtlich. Immerhin sind vier Professuren in den Ingenieurwissenschaften, zwei davon in der „Frauenhochburg“ Architektur, angesiedelt. Auffällig ist, dass es keine Gender-Professur in den Rechtswissenschaften gibt. Nachholbedarf besteht ganz eindeutig im Studienbereich der „Mathematik und Naturwissenschaften“. Des Weiteren sollten im Zuge der Weiterentwicklung der Genderforschung auch Professuren zu „Recht und Gender“ sowie zu „Wirtschaft und Gender“ eingerichtet werden.

Zu den 50 Gender-Professuren kommen weitere **41 assoziierte Professorinnen** des Netzwerks Frauenforschung NRW, deren Professuren in der Denomination keinen direkten Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung aufweisen, die aber nach eigener Aussage in ihrer Forschung und Lehre aktiv Gender-Aspekte berücksichtigen und sich als Geschlechterforscherinnen definieren.

An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW gibt es zwei Masterstudiengänge **Gender Studies**, zwei Studiengänge Frauenstudien und sieben wissenschaftliche Institute/Zentren der Frauen- und Geschlechterforschung sowie eine ganze Reihe von Arbeitskreisen und Forschungsverbänden. Auch diese Institute und Studiengänge sind mehrheitlich an den Universitäten zu finden.

Zusammenfassend ist festzustellen: Unsere Ergebnisse zu den unterschiedlichen Geschlechterkulturen an den unterschiedlichen Hochschulen und insbesondere an den Fakultäten deuten zum einen darauf hin, dass die Geschlechterpräsenz an einer Hochschule und insbesondere einer Fakultät nachhaltigen Einfluss auf die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation in Wissenschaft, Forschung und Lehre hat. Zum anderen wird aber auch sichtbar, dass über eine gezielte Gleichstellungspraxis dieser Prozess im Kontext einer gleichstellungspolitisch ausgerichteten Hochschul- und Fakultätsentwicklung sowie einer Wissenschaftsförderung im Kontext der Gender-Forschung nachhaltig zu beeinflussen ist.

7 Bund und Länder hatten im Rahmen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) das Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ etabliert. Aus diesem Programm wurden an nordrhein-westfälischen Hochschulen bis Ende 2006 u. a. Projekte im Programmschwerpunkt „Frauen- und Genderforschung“ gefördert. Nach Auslaufen des Bundesprogramms wurde - trotz eines hohen Bedarfs - kein eigenständiges Landesprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ aufgelegt.

5 Gleichstellungspraxis – Positionen, Maßnahmen, Ressourcen

Die in diesem Gender-Report enthaltenen Gender-Profile der nordrhein-westfälischen Hochschulen wurden unter dem Aspekt der Gleichstellungspraxis zusammengestellt und geben detailliert Auskunft über Positionierungen und Projekte zur Geschlechtergerechtigkeit am jeweiligen Hochschulstandort. Die folgende Zusammenfassung und Schlussfolgerung auf der Basis der Gender-Profile greift einige zentrale Ergebnisse auf.

5.1 Positionierungen: Hochschulleitbild und Zielvereinbarungen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“

Zunächst ist festzuhalten, dass trotz der Vielfalt der nordrhein-westfälischen Hochschulen keine das Alleinstellungsmerkmal einer monoedukativen Frauenhochschule aufweist, d. h., es gibt in NRW eine durchgängig koedukative Hochschullandschaft, auch wenn diese stark durch eine vertikale und eine horizontale Geschlechtersegregation geprägt ist. Jede Hochschule in NRW nimmt somit weibliche und männliche Studierende auf und ist gefordert, in Hochschulpraxis sowie Hochschulentwicklung beide Studierendengruppen geschlechtergerecht auszubilden. Darüber hinaus gilt es, die Gruppen der nicht-wissenschaftlichen und wissenschaftlichen Beschäftigten – und hier besonders die immer noch relativ kleine Gruppe der Professorinnen – in den Blick zu nehmen. Denn auch hier gilt für jede Hochschule die Verpflichtung, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung (Artikel 3 GG) umzusetzen.

Insbesondere das Konzept des Gender Mainstreamings hat einen nachhaltigen Einfluss auf die Hochschulen. Es soll als Top-down-Strategie an der überwiegenden Zahl der Hochschulen sicherstellen, dass die Hochschule als Organisation auf allen Ebenen Gender-Aspekte berücksichtigt und Gleichberechtigung praktiziert.

Mit dem im Jahr 2007 in Kraft getretenen Hochschulfreiheitsgesetz ist die Autonomie der einzelnen Hochschule erhöht worden. Dies hat auch zur Folge, dass die Implementierung von Gleichstellung, einschließlich der Außendarstellung über das **Hochschulleitbild**, stärker in die hochschulinternen Aushandlungsprozesse einfließt. Hier ist festzuhalten, dass sich ein nicht unerheblicher Teil der Universitäten und Fachhochschulen im zentralen Leitbild der Hochschule zu Geschlechterfragen positioniert. Dabei gilt: Aktuell werden unterschiedliche gleichstellungspolitische Konzepte miteinander verbunden – von der Frauenförderung über die Gleichstellung von Mann und Frau und Gender Mainstreaming bis hin zum Diversity Management. Zum Teil stehen die Konzepte unverbunden nebeneinander, aber an einigen Hochschulen ist es inzwischen gelungen, ein durchgängig strukturiertes Gleichstellungskonzept für die gesamte Hochschule vorzulegen.

Es zeigt sich aber auch: Nicht an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen werden Gender-Aspekte in die Außendarstellung (Leitbild, Profil, Image, Porträt) in der umfassenden Weise integriert, wie es das Konzept des Gender Mainstreamings erfordert. Dies trifft insbesondere auf die Kunsthochschulen zu.

Ziel- und Leistungsvereinbarungen als gleichstellungspolitisches Instrument

Während den Außendarstellungen eher ein nicht zu unterschätzender programmatischer Charakter zukommt, besteht über den Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen die Chance, der Programmatik Taten folgen zu lassen.

Die aktuell gültigen **Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) III (2007–2010)** enthalten einen Passus zum Gender Mainstreaming und sind ein Instrument der Hochschulen, gleichstellungspolitische Ziele festzulegen. Von den 33 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW haben insgesamt 25 Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWFT abgeschlossen und sich hierüber – zumindest implizit – auch zur Gender-Mainstreaming-Strategie positioniert.⁸ Die Auswertung der ZLV der nordrhein-westfälischen Hochschulen ergab deutliche Unterschiede bei den gleichstellungspolitischen Zielen. So zeigt die Analyse der Dokumente, dass an den Universitäten die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf im Mittelpunkt steht, während an den Fachhochschulen die Ausstattung der Gleichstellungsbüros und die Erhöhung des Frauenanteils an erster Stelle genannt werden. Hieran wird deutlich: Die Universitäten konzentrieren sich auf die Schaffung „familiengerechter Hochschulen“, während an den Fachhochschulen zunächst eine Absicherung der Gleichstellungsarbeit einschließlich der notwendigen Ressourcen im Kontext der ZLV geregelt wurde.

Die Frage, wie nachhaltig Ziel- und Leistungsvereinbarungen als gleichstellungspolitisches Instrument wirken, kann nicht abschließend beantwortet werden. Unumgänglich ist aber aus unserer Sicht eine Evaluation, die prüft, ob die vereinbarten Ziele in dem vereinbarten Zeitraum erreicht worden sind. Eine solche Evaluation als Wirkungskontrolle ist umso transparenter und fundierter, je mehr sie auf der Basis konkreter Indikatoren und Zeitvorgaben durchgeführt werden kann. Andererseits würde eine ausschließliche Verkürzung der ZLV auf die Festlegung von Indikatoren möglicherweise den (gleich-)stellungspolitischen Aus-

⁸ Mit den 7 Kunsthochschulen wurde aufgrund der Verabschiedung eines neuen Gesetzes für die Kunst- und Musikhochschulen vereinbart, die ZLV zu einem späteren Zeitpunkt abzuschließen. Von daher konnten sie im Gender-Report nicht berücksichtigt werden.

handlungsprozess beschränken. In jedem Fall sollten mit dem Abschluss einer ZLV zugleich noch stärkere Anreiz- und Sanktionsmechanismen implementiert werden.

5.2 Gleichstellungsprojekte

Die Gleichstellungsbestrebungen der Hochschulen in NRW sind durch die Initiierung und Durchführung vielfältiger gleichstellungsorientierter Projekte gekennzeichnet, die zum Teil in die ZLV III eingeflossen sind, aber oft über die getroffenen Vereinbarungen weit hinausgehen. Zusammenfassend lässt sich sagen: Fast an allen Universitäten und Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes NRW können Schülerinnen, Studentinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichstellungsorientierte Maßnahmen und Projekte in Anspruch nehmen, allerdings nicht an den Musikhochschulen. Bei den vielfältigen **Gleichstellungsprojekten** liegt der Schwerpunkt an den Universitäten auf der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, während an den Fachhochschulen Projekte zur Gewinnung von Studentinnen für ingenieur- und naturwissenschaftliche Fächer im Zentrum stehen. Gleichstellungsprojekte an den Kunsthochschulen sind dagegen selten.

Ein Großteil der Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen ist „personenorientiert“. An den Universitäten liegt der Schwerpunkt eindeutig auf der Weiterbildung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hierdurch sollen Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg gefördert werden, um langfristig den Anteil von Frauen an den Professuren systematisch zu erhöhen. An den Fachhochschulen und den Technischen Universitäten werden dagegen insbesondere Schülerinnen bzw. Studieninteressierte angesprochen, an Projekten zur Gewinnung von Studentinnen in den MINT-Fächern teilzunehmen. Die Information und Motivation zu Studienfächern in den Natur- und Technikwissenschaften bilden aus Sicht der Hochschulen einen entscheidenden gleichstellungspolitischen Schwerpunkt.

Eine relativ neue Entwicklung deutet sich aktuell an: Zunehmend werden Projekte wie die Boys' Days eingeführt, die auf die Gewinnung von jungen Männern als Studierende in Fächern mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an männlichen Studierenden zielen, um das stark eingeschränkte Studienwahlverhalten junger Männer zu erweitern.

Erstaunlich ist insgesamt, dass es im Vergleich zur Gruppe der Studieninteressierten deutlich weniger Projekte für Studentinnen gibt. Der Fokus der Gleichstellungsprojekte liegt auf der Akquise potenzieller Studentinnen. Hier wäre ein Aufbau der Angebote notwendig, da zwischen der Gleichstellungsarbeit für Schülerinnen und der Nachwuchsförderung der Promovendinnen eine Lücke besteht, die geschlossen werden sollte.

Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht an nordrhein-westfälischen Kunsthochschulen, an denen Gleichstellungsprozesse und -projekte bisher sehr gering entwickelt sind. Die sehr unterschiedliche Häufigkeit von Gleichstellungsprojekten an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen hängt auch mit den deutlichen Unterschieden der dafür jeweils zur Verfügung stehenden Mittel zusammen. Hier müssten vor allem die Fachhochschulen und die Kunsthochschulen besser mit Ressourcen (Personal und Finanzen) für Gleichstellungsprojekte ausgestattet werden.

5.3 Frauenförderpläne (FFP) und Fachkulturen

Frauenförderpläne – wichtiges Instrument, aber mangelhafte Praxis

Ein zentrales Ergebnis des Gender-Reports besteht in der Feststellung, dass die Hochschulen sehr unterschiedlich mit der **Aufstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne** umgehen. Die fehlende Aufstellung und mangelnde Fortschreibung der Frauenförderpläne ist an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW kein Einzelfall: An mehr als der Hälfte der Universitäten (8 von 14) und knapp der Hälfte der Fachhochschulen (5 von 12) sind nicht alle laut Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erforderlichen Frauenförderpläne aufgestellt worden. Hinzu kommen 6 Kunsthochschulen, in denen dies ebenfalls nicht erfolgt ist. Darüber hinaus sind ca. 15 % der im Internet oder über die Gleichstellungsbeauftragten erhältlichen FFP nicht mehr gültig, da ihr Geltungszeitraum (3 Jahre) abgelaufen ist. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Ergebnis aus dem Zweiten Bericht zur Umsetzung des LGG (2008: 45), in dem kritisch festgehalten wurde, dass ein Fünftel der Hochschulen nicht über Frauenförderpläne für die Fachbereiche und weiteren Hochschuleinheiten verfügt, obwohl dies im LGG vorgeschrieben ist.

Bei der Verabschiedung des LGG ist leider darauf verzichtet worden, die Nichterstellung und Nichtfortschreibung von Frauenförderplänen zu regeln. Allerdings könnte ein ungültiger FFP sämtliche Personalmaßnahmen aussetzen, wenn eine Person, zu deren Nachteil sich eine Personalmaßnahme auswirkt, das Nichtvorhandensein eines gültigen FFP als Verstoß gegen das LGG einklagt. Ein solcher Fall ist uns bisher aber nicht bekannt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann nur ihr Widerspruchsrecht nach § 19 LGG ausüben. Die mangelnde Aufstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne ist ebenso wie das mangelnde Controlling im Sinne der Überprüfung der Zielvorgaben durch die Dienststelle eine Hauptschwachstelle

der Gleichstellungsaktivitäten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hier besteht dringender Klärungs- und Handlungsbedarf. Gefordert ist hier auch die Rechtsaufsicht des Wissenschaftsministeriums.

Frauenförderpläne: Aktivitäten und Argumentationen

Wir haben die Frauenförderpläne (FFP), die uns von den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zugänglich gemacht wurden, in zweierlei Hinsicht untersucht. Zum einen wurden die dort angeführten Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte nach Fachbereichsgruppen zusammengestellt und folgenden Kategorien zugeordnet: Information/Beratung, Weiterbildung/Qualifizierung, Finanzierung (z. B. Stipendien), Mentoring, frauenspezifische Veranstaltungen und Einrichtungen (z. B. Frauenvollversammlungen), Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Netzwerke von und für Frauen sowie Gender in der Lehre. Zum zweiten wurden Argumentationslinien zur Gleichstellung aus den Texten der FFP herausgearbeitet. Die Analyse der Gleichstellungsaktivitäten in Form von Maßnahmen und Projekten zeigt, dass sich Universitäten und Fachhochschulen voneinander unterscheiden. Auf der Ebene der Fachbereichsgruppen sind fachkulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu finden.

Universitäten und Fachhochschulen halten von der Menge und von der Ausrichtung her verschiedene Angebote vor. Während die Fachhochschulen vor allem auf Information und Beratung sowie Weiterbildung und Qualifizierung fokussieren, wird von den Universitäten eine größere Bandbreite an Maßnahmen genannt. Mit hoher Wahrscheinlichkeit ist dies auf die sehr unterschiedliche personelle und finanzielle Ausstattung der Universitäten und der Fachhochschulen zurückzuführen.

Es lässt sich eine sehr viel höhere Anzahl von Maßnahmen und Projekten in den Natur- und Technikwissenschaften feststellen als in den anderen Fachbereichsgruppen. Das liegt sicherlich daran, dass in den Natur- und Technikwissenschaften Frauen im wissenschaftlichen, aber auch im nichtwissenschaftlichen technischen Bereich auf allen Ebenen als sehr stark unterrepräsentiert angesehen werden, was sich auch im Zuschnitt der Maßnahmen und Projekte auf bestimmte Personengruppen widerspiegelt. So sind in diesen Fachbereichen gerade für Schülerinnen und Studentinnen viele monoedukative Angebote zu finden, bei denen darüber hinaus Wert darauf gelegt wird, dass sie von Frauen durchgeführt werden. Die Idee dahinter ist, dass weibliche Vorbilder Frauen dazu bewegen können, sich für ein natur- oder technikwissenschaftliches Studium und eine spätere Laufbahn in diesem Bereich zu entscheiden.

Die unterschiedlichen Fachkulturen treten vor allem in den Maßnahmen hervor, die sich an Schülerinnen und Studentinnen richten. Hier sind die natur- und insbesondere die technikwissenschaftlichen Fachbereiche mit ihren passgenauen fachlichen Angeboten stark vertreten. Wenn man aber die Hierarchieebenen weiter nach oben verfolgt, also der ‚leaky pipeline‘ auf der Spur bleibt, gleichen sich sowohl die Menge als auch die Art der Maßnahmen in den Fachbereichsgruppen immer mehr an. Zu Beginn des Studiums, wenn der Frauenanteil noch hoch ist, gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen, die mit jeder Hierarchiestufe in der Wissenschaft abnehmen. Für Promovendinnen und manchmal auch Habilitandinnen stehen dann noch Stipendien und Mentoring-Programme zur Verfügung; spezielle Gleichstellungsmaßnahmen zur Erhöhung des Professorinnen-Anteils sind bis auf den Hinweis, dass man geeignete Frauen auffordert, sich zu bewerben, kaum zu finden. Hier kann also auch von einem „Leck“ der gleichstellungspolitischen Maßnahmen gesprochen werden.

In der weit überwiegenden Anzahl der Fachbereiche scheint man davon auszugehen, dass der Anteil von Professorinnen sich von selbst erhöht, wenn ausreichend Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhanden sind. Dies gilt offenbar selbst für die Fachbereiche, in denen es in diesen Gruppen einen hohen oder sehr hohen Frauenanteil gibt und in denen dennoch der Anteil der Professorinnen nur selten über 25 % liegt. Dabei wird fast durchgängig vor allem die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Berufsfeld Wissenschaft in Kombination mit der (unterstellten) Familienorientierung von Frauen als Grund für die wenigen Bewerbungen und damit auch Berufungen von Frauen angeführt. Dabei können im Zuschnitt der Maßnahmen und Projekte und in deren Begründung innerhalb der FFP drei Argumentationslinien identifiziert werden:

Defizitäre Frauen – perfekte Strukturen? Sowohl Frauenförderung als auch Gender Mainstreaming sollten dazu dienen, auf Dauer die organisatorischen Strukturen hin zu mehr Gleichstellung zu transformieren. Diesbezügliche Erfolge lassen sich auf der Ebene der Fachbereiche kaum feststellen. Immer noch werden Frauen Defizite, z. B. hinsichtlich fachlicher Qualifikationen, mangelnder Eingebundenheit in die Scientific Community, vor allem aber hinsichtlich ihrer mangelnden Verfügbarkeit wegen ihrer Familienorientierung zugeschrieben, die mit Maßnahmen der ‚klassischen‘ Frauenförderung behoben werden sollen. In der Art der Maßnahmen, aber auch in den Argumentationen der Fachbereiche wird deutlich, dass es die Frauen sind, die sich ändern müssen, damit mehr Frauen beschäftigt und als Professorinnen berufen werden können. Eine Veränderung der Strukturen wissenschaftlicher Institutionen wird kaum thematisiert.

Gleichstellung und akademischer Wettbewerb: Angeschoben durch Debatten auf der Ebene der EU-Forschungspolitik werden Gleichstellungsbemühungen und akademischer Wettbewerb heute eng miteinander verzahnt. Dabei tritt die Idee der Chancengleichheit nach dem Motto „Frauen und Männer sollten die gleichen Chancen in Wissenschaft und Hochschule bekommen“ zurück gegenüber eher utilitaristischen Vorstellungen vom Mehrwert, der sich durch den Einsatz von gut ausgebildeten Frauen für die deutsche Wissenschaft oder die jeweilige Hochschule ergibt. Frauen werden hier auch als ein ‚brachliegendes Potenzial‘ identifiziert, das dazu dient, die Lücke zu schließen, die das zwischenzeitlich nachlassende Interesse von Männern an bestimmten Disziplinen gerissen hat.

Wissenschaft als Beruf versus Familie: In allen Fachbereichsgruppen wird vor allem die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft in Kombination mit der (unterstellten) Familienorientierung von Frauen für den Mangel an Bewerbungen und Berufungen von Frauen verantwortlich gemacht. Im folgenden Abschnitt (5.4) wird deutlich, dass die nordrhein-westfälischen Hochschulen in Bezug auf die Verbesserung der Kinderbetreuung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf große Anstrengungen unternommen haben und bereits Erfolge erzielten. Bei den Argumentationen vieler FFP erscheint allerdings problematisch, dass eine Familienorientierung und damit ein Privatleben nahezu ausschließlich den Frauen zugeschrieben werden und nur für sie als Problem dargestellt wird, nicht aber für Männer. Die implizit in den FFP vorgenommene Separierung von Beruf und Familie wird in der Geschlechterforschung als eines der zentralen Probleme in Bezug auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt identifiziert. Dass diese Separierung unhinterfragt nur für Frauen erfolgt, verstärkt einmal mehr den Eindruck, dass die Wissenschaft immer noch als männlicher Berufsbereich konzipiert wird, in dem Frauen nach wie vor fremd sind.

5.4 Gleichstellung und Kinderbetreuung

Die Studie von Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis (2009) zeigt, dass für den hohen Anteil von kinderlosen NachwuchswissenschaftlerInnen von ca. 74 % insbesondere die prekären Beschäftigungsverhältnisse in Wissenschaft und Hochschule mit z. T. nur kurz befristeten Arbeitsverträgen verantwortlich sind. Dennoch birgt eine enge Verzahnung von **Gleichstellungs- und Familienpolitik** die Chance, nachhaltig die Vereinbarkeit von Familienarbeit, Erwerbsarbeit und/oder Studium an nordrhein-westfälischen Hochschulen insbesondere durch Angebote zur Kinderbetreuung zu erhöhen. Sie ist aber unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten ebenfalls kritisch zu sehen, da die Gefahr besteht, ein reduktionistisches Verständnis von Gleichstellungsarbeit zu fördern. **Familienpolitik sollte auch Gleichstellungspolitik sein, aber Gleichstellungspolitik ist nicht immer auch Familienpolitik**, so könnte das Verhältnis beschrieben werden.

Sowohl das „Studieren mit Kind“ als auch das „Arbeiten mit Kind“ an einer Hochschule ist ein schwieriger Balanceakt. Diese Nicht-Vereinbarkeit, die sich zum Großteil aus den befristeten prekarierten Beschäftigungsverhältnissen erklärt, begünstigt den Anstieg von Kinderlosigkeit des akademischen Mittelbaus. Ein Teil der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen unternimmt einige Anstrengungen, der hohen Kinderlosigkeit von AkademikerInnen durch unterschiedliche Betreuungsangebote und Verbesserung der Infrastruktur entgegenzuwirken. Angestrebt wird die Entwicklung zu einer kinder- und familienfreundlichen Hochschule aber auch als wichtiger Faktor in der Personalentwicklung und -bindung, mit dem sich die im (inter-)nationalen Wettbewerb befindlichen Hochschulen profilieren wollen.

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2004 hat die Anzahl der **Kinderbetreuungsangebote** von 72 auf 101 im Jahr 2009 (um 40 %) sichtbar zugenommen. Um die Schaffung familienfreundlicher Hochschulen nach außen und innen zu verdeutlichen und voranzubringen, streben die Hochschulen die (Re-)Auditierung zur „familienfreundlichen Hochschule“ an; im Jahr 2009 sind 12 Hochschulen (re-)zertifiziert. Insgesamt zeigt sich bei den verschiedenen Hochschulformen eine positive Entwicklung bei der Kinderbetreuung, da es außer an der FH Südwestfalen sowie den Kunst- und Musikhochschulen (mit Ausnahme der Hochschule für Musik in Detmold) unterschiedliche Kinderbetreuungseinrichtungen gibt, die sich an der Größe der Hochschule orientieren.

Festzuhalten ist: Die Anzahl der Betreuungsangebote für Kinder von Studierenden und Hochschulpersonal konnte erhöht werden, ist aber nach wie vor unzureichend. Hier besteht weiterhin großer Handlungsbedarf.

So wichtig und zentral die individuelle Förderung von Beratung für Mütter und Väter in der Wissenschaft sowie die Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an den Hochschulen auch ist, letztendlich stellt nur die Veränderung der prekarierten Beschäftigungsbedingungen und damit die Novellierung des Wissenschaftsarbeitszeitgesetzes eine effektive und vor allem strukturelle Förderung von Elternschaft und Wissenschaft dar. Solange Hochschulen gesicherte Beschäftigungsbedingungen nur für ProfessorInnen oder HausmeisterInnen bieten, solange wird der Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau nichts

wirklich entgegensetzen sein, und solange kann eine personenzentrierte Gleichstellungspolitik lediglich kompensatorisch, aber nicht umfassend und strukturell wirken.

5.5 Gleichstellungsbeauftragte

Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kommt eine Schlüsselposition bei der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit bzw. beim Abbau von Geschlechterungleichheiten an der Hochschule zu. Nicht zuletzt von ihr und den ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen hängt es ab, welche gleichstellungspolitischen Projekte und Vereinbarungen an einer Hochschule in NRW initiiert und getroffen werden. Inside und outside – ihre Position an der Hochschule ist paradox: Sie hat als Teil der Verwaltung oder des Lehrkörpers eine Innen- und Außensicht auf „ihre“ Hochschule zu werfen und der „eigenen“ Hochschule zugleich mit Nähe und Distanz zu begegnen. Dies erfordert einen ständigen Perspektivenwechsel und nicht selten sitzt sie hierdurch „zwischen allen Stühlen“.

Die Gender-Profile zeigen, dass die jeweilige Position der 33 Gleichstellungsbeauftragten in der Organisation bzw. dem Organigramm an den untersuchten Hochschulen sehr unterschiedlich ist. Ein wesentliches Ergebnis unserer Recherche ist: Die Gleichstellungsbeauftragten sind in den Organigrammen der Hochschulen häufig nicht zu finden oder werden „freischwebend“ und ohne Anbindung an die Hochschulorganisation dargestellt. Dabei kann die Unverbundenheit als starke autonome Stellung, aber auch als mangelnde Anerkennung interpretiert werden. Nicht zuletzt der Blick auf die Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten zeigt, wie weit die Institutionalisierung von eigenständigen Gleichstellungsbüros an den Hochschulen vorangeschritten ist. Die Unterschiedlichkeit der Ressourcen hängt zum einen mit der Größe der jeweiligen Hochschule und den Vorgaben des LGG hinsichtlich der Freistellung zusammen, ist zum anderen aber auch Ausdruck der Positionierung der Hochschule zur Gleichstellung. Dabei konnten wir feststellen, dass die Ressourcen an den Universitäten am größten sind. Insbesondere an einigen Fachhochschulen und der Sporthochschule ist die Ausstattung unzureichend und vor allem an den Kunsthochschulen gar nicht vorhanden bzw. mangelhaft.

Diese unzureichende Ausstattung hat weitreichende Folgen, da durch Hochschulfreiheitsgesetz, Hochschulautonomie und den Rückzug des Wissenschaftsministeriums der Gleichstellungsbeauftragten eine noch größere Bedeutung zukommt. Nicht zuletzt, weil die Landespolitik die Gestaltung geschlechtergerechter Hochschulen zunehmend in die Verantwortung der Hochschulen und somit in erster Linie (noch) in die Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten legt.

Festzuhalten ist: Nicht nur zwischen den drei Hochschularten, sondern auch innerhalb eines Hochschultypus bestehen ganz erhebliche Unterschiede in der Freistellung und der Finanzausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Diese sind jedoch nicht allein auf die Größe der Hochschule und deren Ressourcen zurückzuführen, sondern können auch als Ausdruck der Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Einstellung der Hochschulleitung zur Gleichstellungsarbeit und als Ausdruck der Geschlechterkultur einer Hochschule gewertet werden. Hier gilt es, einheitliche und verbindliche Standards zu schaffen. Während an den Fachhochschulen und den Kunsthochschulen die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel nebenamtlich tätig sind, z. B. neben ihrem Beruf als Professorin, zeigen sich bei den freigestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten Verberuflichungsprozesse.

Die Verberuflichung der Gleichstellungsarbeit wird auch in der Einrichtung neuer Gleichstellungsinstitutionen auf Hochschulebene im Kontext von Gender Mainstreaming und Diversity Management deutlich.

Doppelstruktur – gleichstellungspolitischer Gewinn und Herausforderung zugleich

Aktuell werden parallel zum Gleichstellungsbüro Einrichtungen zur Gleichstellung (z. B. Stabsstelle Gender und Diversity an der RWTH Aachen, Prorektorat Diversity an der Universität Duisburg-Essen, Abteilung Chancengleichheit, Familie und Vielfalt an der TU Dortmund) geschaffen. Die Entwicklung dieser Doppelstruktur ist ambivalent: Obwohl sie zum Großteil von der Gleichstellungsbeauftragten gewollt und gefördert wurde, kann sie zugleich zur Schwächung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbüros beitragen. Sie trägt die Möglichkeit von Synergieeffekten ebenso in sich wie das Entstehen von unverbundenen, konkurrierenden und sich gegenseitig behindernden Parallelstrukturen. Während die Gleichstellungsbeauftragte von den weiblichen Hochschulangehörigen gewählt und somit auch abgewählt werden kann, gilt dies nicht für MitarbeiterInnen von Stabsstellen oder Abteilungen zur Gleichstellung.

6 Fazit

Die Beteiligung von Frauen hat im letzten Jahrzehnt auf allen Qualifikationsstufen und allen Statusgruppen kontinuierlich zugenommen, ist aber, außer bei den Studierenden, noch weit von einer paritätischen Beteiligung entfernt. Der Zuwachs ist auf allen Qualifikationsstufen ähnlich mit der Folge, dass sich an

der abnehmenden Tendenz der Beteiligung von Frauen bei zunehmender Hierarchiestufe keine wesentliche Änderung ergibt: Die Geschlechterpyramide ist noch nicht ernsthaft ins Wanken geraten. Dies gilt im Großen und Ganzen sowohl für NRW als auch für den Durchschnitt der anderen Bundesländer, wobei die Frauenanteile in NRW im Vergleich zu den anderen Bundesländern ganz überwiegend unterdurchschnittlich sind.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Manches ist getan, viel mehr bleibt noch zu tun. Die Frauen holen insbesondere beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal und bei der Besetzung von Professuren auf – trotz Studiengebühren und Stellenabbau an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Das ist ein ermutigendes Ergebnis, sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es bei einer gleichbleibenden Steigerung des Professorinnenanteils von sieben Prozentpunkten innerhalb eines Jahrzehnts noch **weitere 50 Jahre** dauern würde, bis Frauen und Männer gleich viele Professuren besetzen. Insbesondere sollten symmetrische Geschlechterkulturen auf der Fakultätsebene durch gezieltere Besetzung der Dekanate mit Frauen gefördert werden. Denn das aktuelle Zahlenverhältnis von 11 % weiblichen zu 89 % männlichen Dekanen an nordrhein-westfälischen Hochschulen ist ein gleichstellungspolitischer Missstand mit wahrscheinlich weitreichenden Folgen für die Fachkulturen.

Der Weg zur geschlechtergerechten Hochschule ist lang und hindernisreich. Nur in den Fächergruppen, in denen Studentinnen schon seit längerer Zeit in der Überzahl sind, ist es Frauen gelungen, beim wissenschaftlichen Personal Geschlechtergerechtigkeit herzustellen oder zumindest nahe an die Parität heranzukommen. Bei den Professuren – insbesondere bei den C4/W3-Professuren – klappt aber auch in diesen Fächern noch eine große Lücke, wenngleich vor allem diese Fächer dazu beigetragen haben, dass der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt die 10%-Marke deutlich überschritten hat. In den Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, Mathematik/Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften sind zwar Fortschritte erkennbar, diese sind jedoch insbesondere bei den Professuren angesichts des Nachholbedarfs unakzeptabel langsam.

Maßnahmen, die den zahlreicher werdenden Frauen auf den vorhergehenden Qualifikationsstufen eine echte Chance auf eine akademische Karriere geben, sowie Maßnahmen, die die immer noch bestehende gläserne Decke zu durchdringen helfen, sind dringend geboten. Dabei gilt es auch, unterschiedliche Lebensentwürfe in der Wissenschaft nicht nur zu akzeptieren, sondern diese aktiv zu fördern, um eine zu einseitige Bindung auf ein Karrieremodell zu verhindern. Das Leben von Frauen (und Männern) ist vielfältig, die Karrieremodelle und -wege in Hochschule und Wissenschaft sollten dies auch sein.

Doch eine geschlechtergerechte Hochschule ist nicht nur durch die paritätische Besetzung aller Statusgruppen sowie die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen gekennzeichnet, sondern auch durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung. Eine Hochschullehre und eine Wissenschaft, die den aktuellen Stand in Forschung und Wissenschaft bezogen auf die Geschlechterfrage nicht berücksichtigen, sind antiquiert. Eine moderne Wissenschaft muss mit Gender-Professuren, Gender Studies und Forschungsmöglichkeiten in diesem Feld ausgestattet sein.

Auch in den in der (hochschul-)politischen Diskussion vergleichsweise wenig beachteten Fächergruppen mit einer paritätischen oder frauendominierten Studierendenschaft sind angesichts der weit unterparitätischen Besetzung der Professuren weitere Anstrengungen in dieser Richtung notwendig. Unsere Analyse hat jedoch auch gezeigt, dass es verfrüht ist, die unterparitätische Beteiligung von Männern in einem Fach bzw. einer Fächergruppe mit der unterparitätischen Beteiligung von Frauen gleichzusetzen. Zwar kann die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen als langfristiges Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule angesehen werden, doch scheint es angesichts der immer noch erschreckend wirksamen hierarchischen Geschlechterdisparität verfrüht, einen überparitätischen Anteil an Studentinnen als ebenso geschlechtergerecht anzusehen wie einen überparitätischen Anteil von Studenten. Denn der Vergleich der Frauenanteile an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und insbesondere den unterschiedlichen Statusgruppen zeigt sehr deutlich, dass es eines überparitätischen Anteils der Studentinnen (und Absolventinnen) bedarf, um bei den höheren Qualifikationsstufen und Statusgruppen die Frauenanteile näher an die Parität zu bringen. Solange die vielfältigen Mechanismen des Ausschlusses von Frauen aus den höheren Statusgruppen wirksam bleiben, ist somit die Forderung nach einer Reduktion des Frauenanteils in den frauendominierten Fächern auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit kontraproduktiv. Derzeit ist eine Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in das Hochschulmanagement zu beobachten. Erforderlich ist hier eine Neubestimmung der Gleichstellungsarbeit, die sich zwischen Zusammenarbeit, Ergänzung und Konkurrenz bewegt. Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management werden von den Hochschulen als gleichstellungspolitische Ansätze genannt, die parallel existieren. Dies ist typisch für die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Erforderlich ist hier eine stärkere Debatte und Verständigung über die Konzepte, die mit diesen Begriffen verbunden werden. Zugleich ist darauf zu achten, dass sich mit der Implementierung von Diversity die Hochschulen der Geschlechterfrage

nicht entledigen. Die Herausforderung, geschlechtergerechte Hochschulen im Sinne einer geschlechterparitätischen und somit geschlechtersymmetrischen Hochschule zu schaffen, dies zeigen die Daten und Fakten des Gender-Reports überdeutlich, kommt an einer gezielten Frauenförderung nicht vorbei.

Zugleich hat unsere Analyse auch gezeigt, dass die Umsetzungspraxis des Gleichstellungsrechts konsequenter erfolgen muss. Dies gilt insbesondere für die Frauenförderpläne. Rechtliche Rahmenbedingungen sind erkämpft und festgeschrieben, jetzt gilt es vermehrt daran zu arbeiten, dass das Gleichstellungsrecht in der Praxis der Hochschulen auch tatsächlich umgesetzt wird. Um es noch einmal deutlich zu sagen: Die Einhaltung des Gleichstellungsrechts ist in erster Linie Aufgabe der Fakultäts- und Hochschulleitungen und nicht Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten.

Das Tempo der Steigerung der Beteiligung von Frauen in Hochschule und Wissenschaft muss erhöht werden. Dass das möglich ist, zeigt die Entwicklung in anderen Bundesländern, zeigen aber auch Beispiele einzelner Hochschulen in NRW, die sich die Schaffung einer geschlechtergerechten Hochschule zum Ziel gesetzt haben.

Manches ist also getan, aber vieles bleibt noch zu tun.

