

## **Pressekonferenz zum Gender Kongress**

22.09.2011, 10.00 Uhr

Vertreterin LaKof NRW:  
Dipl.-Oecotroph. Annette Moß  
Sprecherin der LaKof NRW und  
Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Münster

Gustav-Heinemann-Ufer 54  
50968 Köln

Besuchsadresse:  
Claudiusstr. 1  
Raum A3.259  
50678 Köln

Telefon +49 221 / 8275 - 3611  
Telefax +49 221 / 8275 - 73611  
lakofnrw@verwaltung.fh-koeln.de  
[www.lakofnrw.fh-koeln.de](http://www.lakofnrw.fh-koeln.de)

---

## **Kurzstatement der LaKof NRW**

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

Die Gleichstellungsbeauftragten sind, spätestens seit 1999 mit Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes, ein großer Motor für die Umsetzung von Chancengleichheit in allen Bereichen der Hochschulen. Auch über die hochschulpolitische Netzwerkarbeit in der LaKof NRW gelingt es ihnen, zunehmend geschlechtergerechte Strukturen zu implementieren.

Das Feld der Akteurinnen und Akteure zu Chancengleichheit von Frau und Mann hat sich inzwischen ausdifferenziert: Strategisch involviert sind das Wissenschaftsministerium, Forschungseinrichtungen, Hochschulleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Fakultätsmitglieder und Studierende. Dies zeigt, dass Gleichstellung mehr und mehr als Querschnittsaufgabe in den Hochschulen verstanden wird.

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

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

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

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

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

Die LaKof NRW spricht sich für Landesprogramme zu Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft, auf allen Ebenen der Hochschulverwaltung, in Leitungs- und Führungspositionen und zu Familienfreundlichkeit aus. Auch landesweite Qualitätsstandards für geschlechtergerechte Berufungs- und Personalauswahlverfahren würden zu einer erhöhten Chancengleichheit und einer höheren Repräsentanz von Frauen führen. Ebenso wäre die Vorgabe der Einbindung von Gender-Aspekten in alle Curricula als landesweiter Standard denkbar.

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

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