

Dokumentation

Jubiläums-LaKof

"Fantasie und Beharrlichkeit" - 15 Jahre Landeskonferenz und 5 Jahre LGG



**18. / 19. November 2004
an der Universität Dortmund**

Impressum:

Herausgeberinnen:

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen
- LaKof NRW -

Die Sprecherinnen
c/o Fachhochschule Köln
Ubierring 40
50678 Köln

Tel: 0221-8275-3611

Fax: 0221-8275-3938

Email: lakofnrw@zv.fh-koeln.de

<http://www.lakofnrw.fh-koeln.de>

V.i.S.d.P.: Dipl.-Ing. Gabriele Drechsel

November 2005

Für den Inhalt der Beiträge zeichnen die Autorinnen verantwortlich.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Gabriele Drechsel..... 1

Eröffnung

Dr. Ute Zimmermann..... 3

Grußwort

Dr. Brigitte Lohkamp..... 5

Festvorträge „LaKof gestern – heute – morgen“

Dr. Margot Gebhardt-Benischke „LaKof gestern“ 9

Dr. Ute Zimmermann „LaKof morgen“14

5 Jahre Landesgleichstellungsgesetz

Gerda Kieninger „5 Jahre Landesgleichstellungsgesetz“18

Zusammenfassung der Diskussion.....29

Podiumsdiskussion „NRW im Wandel – Frauen in Hochschule und Gesellschaft“

Marianne Hürten.....31

Dr. Susanne Keil.....34

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel.....36

Prof. Dr. Joachim Metzner.....39

Dipl.-Soz. Barbara Schwarze.....41

Zusammenfassung der Diskussion.....44

„Frauen komponieren“48

„Fantasie und Beharrlichkeit“ – Meilensteine der Gleichstellungspolitik und der LaKof

Meilensteine Gleichstellungspolitik NRW.....49

Meilensteine LaKof.....52

Übersicht Landeskonferenzen.....56

Chronologie Sprecherinnen.....58

Impressionen.....60

**Verzeichnis der Referent/innen,
Moderatorinnen und Mitwirkenden**.....62

Vorwort



Gabriele Drechsel

*Gleichstellungsbeauftragte FH Köln,
Sprecherin der LaKof NRW*

„Hochschulen als öffentliche Einrichtungen, in denen männliche Wissenschaftler sich paaren, um männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu erzeugen, das war nicht länger hinzunehmen“ konstatiert Margot Gebhard-Benischke in ihrem schwungvollen Festvortrag „LaKof gestern – heute – morgen“.

Auch Gerda Kieninger, die frauenpolitische Sprecherin der damaligen SPD-Landtagsfraktion konnte an deftige Zitate von 1989 aus der Landtagsdebatte um das Frauenfördergesetz erinnern, die uns heute zum Lachen bringen, historisch gesehen aber einen scharfen Blick auf die Gründe der Widerstände werfen.

Sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirklich Störenfriedinnen und ist die LaKof der Zusammenschluss der Störenfriedinnen?

Dr. Brigitte Lohkamp sieht 15 Jahre LaKof und 5 Jahre LGG als Ergebnis einer mehr als hundertjährigen Anstrengung der Frauen um gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung von Bildung, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. In ihrem Geschichtsrückblick macht sie deutlich, dass es Frauen waren, die ihre Rechte einfordern und dass es Netzwerke von Frauen gab, die ihren politischen Forderungen die notwendige Durchsetzungskraft verliehen.

Im Blick zurück benennt Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel die Frauen- und Geschlechterforschung als eine Erfolgsgeschichte. Auch wenn die wissenschaftliche Vorstellung von den Geschlechtern mit den traditionellen Bildern von Frauen und Männern kontrastiert, sei der Genderblick als Mittel der Erkenntnis

von politischem Nutzen und mahnt die Hochschulen, die Geschlechterforschung nicht nur zu erhalten, sondern auszubauen.

Marianne Hürten bezeichnet die zu bohrenden Bretter im Bereich Forschung, Wissenschaft und Lehre als besonders dick, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen zu erreichen. Es sei uns mit Zähigkeit und Beharrlichkeit gelungen, Löcher zu bohren und Spalten aufzustemmen, um die Durchlässigkeit für Frauen zu erhöhen.

Es wurde viel geschafft, anhand der Meilensteine wird der lange Weg nachgezeichnet. Dabei werden die Ziele im Blick behalten:

Dr. Ute Zimmermann zeichnet sie in ihrem Vortrag in Handlungsfeldern auf und verdeutlicht, dass Gleichstellungsbeauftragte noch lange nicht überflüssig werden, oder sich selbst entleiben könnten.

15 Jahre LaKof und 5 Jahre LGG, wir nahmen dies zum Anlass einer Festveranstaltung, deren Beiträge über den Tag hinaus wirken. Die Dokumentation der Tagung spiegelt die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen im Kontext der zurückliegenden Frauen- und Wissenschaftspolitik.

Liebe Leserin, lieber Leser! Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen der Beiträge und dass diese Dokumentation einen festen Platz in Ihrem Regal habe:

zum Nachschlagen, zum Aufmuntern und zur Anregung für die weitere Arbeit.

Mit herzlichen Grüßen

Gabriele Drechsel

Eröffnung



Dr. Ute Zimmermann

*Gleichstellungsbeauftragte der Universität Dortmund,
Sprecherin der LaKof NRW*

Sehr geehrte Gäste,

im Namen der Sprecherinnen der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten und als Gastgeberin dieser Tagung heiÙe ich Sie herzlich willkommen. Wir Sprecherinnen freuen uns sehr, dass Sie es offenbar auch eine gute Idee fanden, das 15jähriqe Bestehen der LaKof und 5 Jahre Landesgleichstellungsgesetz mit einer Jubiläumstagung zu begehen.

Diese kumulativen 20 Jahre erschienen uns evident genug, einen Blick zurück und auch einen nach vorn zu wagen:

- Was waren die Themen der LaKof vor 15 Jahren und wie haben sie sich entwickelt?
Welche gesellschaftlichen Veränderungen spiegeln sich in den Hochschulen und der Gleichstellungs- bzw. damals noch Frauenpolitik wider und umgekehrt?
Wie werden die Themen der LaKof und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in den kommenden 15 Jahren aussehen?
- Wie können die Auswirkungen des LGG beschrieben werden und welche Implikationen birgt dies für die Zukunft?

Diesen Fragen werden wir heute nachgehen und ich freue mich ganz besonders, dass wir dabei von einer Reihe ehemaliger Gleichstellungsbeauftragter unterstützt werden.

Zudem haben wir die Ehre, einige Gäste aus dem politischen Feld begrüÙen zu dürfen. Als Mitglieder des Landtags sind heute hier:

- die stellvertretende wissenschaftspolitische Sprecherin der CDU-Fraktion im Landtag: Marie-Theres Ley
- die frauenpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion: Gerda Kieninger
- die frauenpolitische Sprecherin der Grünen-Fraktion: Marianne Hürten.

Aus dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW haben wir Frau Dr. Brigitte Lohkamp zu Gast, die Gleichstellungsbeauftragte im MWF.

Aus der Universität Dortmund begrüße ich herzlich Frau Prof. Dr. Uta M. Quasthoff, Prorektorin für Lehre und Studium, und werde in ein paar Momenten das Wort an sie weitergeben.

Vorab will ich noch zwei Punkte zum Tagesablauf sagen:

- die aktuelle Version haben Sie im Entree bekommen, ich bitte uns die Veränderungen nachzusehen, im Laufe der Vorbereitungen sind immer wieder Modifizierungen notwendig gewesen, aber „et hätt noch immer joot jejange“ hat sich auch diesmal bewahrheitet.
- durch den Tag wird uns heute als moderate bis gnadenlose Hüterin der Zeitvorgaben und als moderierende inhaltliche Verbindungsfrau die Kollegin Dorothee Rückert begleiten, wofür wir ihr herzlich danken.

Ich wünsche uns allen einen spannenden Festtag.

Grußwort



Dr. Brigitte Lohkamp

*Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung
des Landes NRW*

Sehr geehrte Damen,

Liebe Gleichstellungsbeauftragte aus den nordrhein-westfälischen Hochschulen,

eigentlich hatten Sie ja Frau Ministerin Kraft eingeladen, zu diesem historischen Anlass zu Ihnen zu sprechen, und sie wäre auch gern gekommen, wenn sie es denn geschafft hätte. So hat sie mich gebeten, Sie zu grüßen, Ihnen zu gratulieren für 15 Jahre beständige Arbeit in der Frauen- und Gleichstellungspolitik und ihre guten Wünsche für die weitere Entwicklung in der Gleichstellungsarbeit zu überbringen.

15 Jahre LaKof und 5 Jahre Landesgleichstellungsgesetz in Nordrhein-Westfalen: Diese Zahlen und formalen Strukturen dokumentieren im Zeitschnitt des Jahres 2004 das Ergebnis einer mehr als hundertjährigen Anstrengung der Frauen um gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung von Bildung, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. Viele Rechte sind von den Frauen erkämpft worden in diesem Jahrhundert: Das Wahlrecht, das Recht auf eine Gymnasialbildung und ein Studium, das Recht zu arbeiten, das Recht auf selbstbestimmte Lebensgestaltung. Aus gleichberechtigter Weltsicht sind das zwar Selbstverständlichkeiten, und doch mussten diese Rechte Schritt für Schritt mühsam durch politische Initiativen von Frauen auf gesetzlichem Wege etabliert werden.

Am Anfang der Frauenbewegung stand im 19. Jahrhundert die Forderung nach Öffnung der Bildungseinrichtungen. Denn eines war von Anfang an klar: Ohne Bildung würden Frauen immer unterlegen bleiben. So richteten 1889 Helene Lange und Gertrud Bäumer in Berlin die ersten "Realkurse für Frauen"

ein, die durch Einbeziehung naturwissenschaftlicher Fächer und der lateinischen Sprache über das Bildungsangebot der höheren Mädchenschulen hinausgingen. Dies war der erste Versuch, Mädchen eine gleichberechtigte Schulbildung zukommen zu lassen wie Jungen. 1896 legten Mädchen in Berlin zum ersten Mal ihr Abitur ab. Und 1903 wurde in Köln das erste Mädchengymnasium in Preußen eröffnet.

Die Hochschulen öffneten sich erst später für die jungen Frauen. Im Jahr 1900 gewährte das liberale Baden per Ministerialerlass den Frauen die Immatrikulation zur Hochschule. Weitere Länder folgten im darauf folgenden Jahrzehnt, Preußen - Vorgänger des heutigen Nordrhein-Westfalens - allerdings erst 1908. Damals betraf es – das sei zur Erinnerung gesagt - allerdings nur wenige Hochschulen, nämlich Bonn und Münster. Der formalen Erlaubnis standen aber noch viele mentale Hindernisse im Wege, die viel schwerer ausrottbar sind und sich zum Teil bis heute gehalten haben.

Wieder setzten sich Frauenorganisationen für die Anerkennung des Frauenstudiums in der Öffentlichkeit ein. Eltern als die unmittelbar betroffenen Erziehungsberechtigten und die gesamte Gesellschaft mussten vom Recht der Mädchen und Frauen auf Bildung überzeugt werden. Nur etwa 20 Jahre nach der Immatrikulationsfreigabe waren immerhin schon nahezu 19 Prozent aller Studierenden in Deutschland Frauen. Schon damals studierten sie überwiegend in der philosophischen oder medizinischen Fakultät.

In den zwanziger Jahren schafften es hingegen nur zwei Frauen in Deutschland auf einen Lehrstuhl: 1923 erhielten die Biologin Margarethe von Wrangell und die Pädagogin Mathilde Vaerting einen Ruf, die eine nach Hohenheim bei Stuttgart und die andere nach Jena. Allein die Biographien dieser beiden Frauen, die alles andere als linear verliefen, lesen sich wie repräsentative Ausschnitte aus der Geschichte der weiblichen Emanzipation. Mathilde Vaerting, die 1913 in Bonn promoviert hatte und in den zwanziger Jahren eine geschlechterpsychologische Studie über „Die Neubegründung der Psychologie von Mann und Weib“ veröffentlichte, spiegelte schon damals in ihren Publikationen das wider, was später als „Gender Studies“ in das Angebot von Forschung und Lehre eingehen sollte. Ihre grundsätzlich interdisziplinär angelegten Untersuchungen zu pädagogischen Fragen waren absolut revolutionär und führten sofort nach der Machtergreifung zu ihrer Entlassung. Von ihr stammt die Einsicht: „Gedächtnisfleiß auf einem Gebiet, das nicht interessiert, ist Prostitution der Intelligenz“, eine Erkenntnis, die selbst heute noch in der Wortwahl provozieren kann und unverändert gültig ist.

Ich will nun nicht die weitere Entwicklung der weiblichen Bildungs- und Gleichberechtigungsoffensive, ihre Fortschritte und erheblichen Rückschritte bis zum Jahr 2004 darstellen. Allerdings wird aus dem Rückblick in die Geschichte deutlich, dass es Frauen waren, die ihre Rechte einforderten, und dass es Netzwerke von Frauen gab, die ihrer politischen Forderung auf gleichberechtigten Bildungs- und Berufszugang eine Durchsetzungskraft ver-

liehen, die sich von gesellschaftlichen Entwicklungen längerfristig nicht abkoppeln ließ.

In der Bundesrepublik haben sich die Vorurteile gegen Frauen im System Universität bis in die 60er Jahre hinein ziemlich stabil erhalten. Das belegt eine Studie von Hans Anger über "Probleme der deutschen Universität", die 1960 in Tübingen erschien. Dozenten und Professoren aller Fakultäten wurden nach ihrer Meinung über das Frauenstudium befragt. Anlass für diese Studie war "die extreme Seltenheit weiblicher Dozenten und Professoren im Lehrkörper der westdeutschen Universitäten". Das Ergebnis: 64 % der Befragten äußerten sich negativ über das Frauenstudium, und gar 79 % der Befragten lehnten Dozentinnen und Professorinnen ab. Das klassische männliche Bild von der Frau als Hausfrau und Mutter hat sich also bis in die 60er Jahre hinein nicht groß gewandelt.

Dennoch hat sich seither innerhalb des Systems Hochschule schon eine Menge geändert. Mehr als 50 % aller Studierenden sind heute Frauen. Der Zugang zu allen Fächern stünde ihnen offen, wenn sie denn auch Terrains wie Naturwissenschaft und Technik erobern wollten, die als männlich besetzt gelten und noch kaum weibliche Vorbilder aufbieten können. Schwierig ist es allerdings immer noch für qualifizierte Frauen, sich in Berufungsverfahren gegen männliche Mitbewerber durchzusetzen.

Und hiermit bin ich bei den Frauenbeauftragten der frühen 90er Jahre angelangt, die sich in der LaKof und der BuKoF organisierten, um ihre Forderungen in die Politik hineinzutragen, und ich bin bei den Gleichstellungsbeauftragten angekommen, von denen unser Landesgleichstellungsgesetz spricht, das 1999 Rechtskraft erhielt. In dieser fünfzehnjährigen Geschichte der Frauenbewegung manifestiert sich gewissermaßen ein Quantensprung. Es geht nicht mehr um die rechtliche Absicherung der weiblichen Gleichberechtigung, sondern um die Wahrung, die Sicherung der Einhaltung der gewährten Rechte. Es geht um die Entwicklung und politische Durchsetzung von Strategien, die dazu beitragen können, die mentale Behäbigkeit bei der Anwendung des Gleichberechtigungsgrundsatzes auszuhebeln.

Die Politik hat in den letzten Jahrzehnten die Frauenbewegung nicht nur zugelassen, sie hat sich partiell sogar in ihrer heutigen Struktur aus ihr heraus entwickelt. Deshalb greift sie Forderungen der LaKof oder BuKoF nicht nur auf, sondern entwickelt selbst ihre "Gleichstellungsparameter". Das spiegelt sich in der weitgehend paritätischen Zusammensetzung der Landtage und Bundestage, das zeigt sich aber auch am Beispiel der parametrisierten Verteilung der finanziellen Ressourcen.

15 Jahre LaKof: Das ist ein Zeitraum, auf den es lohnt zurückzublicken. Frau Dr. Zimmermann wird in Vertretung für alle Sprecherinnen, welche die Geschichte der LaKof geprägt haben und gegenwärtig gestalten, in ihrem Beitrag zurückblicken auf die einzelnen Themen, die Sie im Lauf des Zeitabschnitts be-

schäftigten, die Sie mehr oder weniger erfolgreich bewältigt und abgeschlossen haben. Das Gleichstellungsgesetz, das sowohl die Position der Gleichstellungsbeauftragten absichert, als auch die Rechte der Frauen gegenüber Männern auf der Suche nach einem Arbeitsplatz definiert, markiert gewissermaßen den Kulminationspunkt in dieser 15jährigen Tätigkeit. Doch die Entwicklung geht weiter: Zukünftig werden wir beobachten müssen, welche Auswirkung die gravierenden Veränderungen der Hochschulreform auf das Geschlechterverhältnis an den Hochschulen haben und wie sich weibliche Biographien und Karrieren nach der Implementierung von Bachelor und Master entwickeln werden. Wir werden jedenfalls die Gehaltsentwicklung nach der Umstellung auf die W-Besoldung in den nächsten Jahren beobachten und aus der Perspektive des Gender Mainstreaming analysieren. Dabei werden Frauenforschung und Gender Studies die nötige Aufklärung geben, um entsprechende Strategien für die Zukunft zu entwickeln.

Ich wünsche der LaKof, dass sie sich im Sinne der Gerechtigkeit für beide Geschlechter, also im Sinne des Gender Mainstreaming, weiter entwickeln möge. Und das heißt wohl, wie der Rückblick in die Geschichte gezeigt hat, dass sie noch viel Durchsetzungsvermögen braucht, um den Frauen dort hin zu helfen, wo sie auch hin gehören - nämlich in angemessener Zahl in Leitungsfunktionen.

„LaKof gestern“



Dr. jur. Margot Gebhardt-Benischke
Akademische Rätin, Universität Wuppertal

Ob LaKof gestern, heute oder morgen – Bedingung für die Existenz der LaKof war, ist und wird sein die Existenz von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Arbeit von Frauenbeauftragten – damit sind in meinem Vortrag immer auch die Gleichstellungsbeauftragten mitgemeint – darauf abzielt, sich selbst überflüssig zu machen und damit dann natürlich auch die LaKof, womit keinesfalls, auch wenn manchmal der Eindruck entstehen könnte, Selbstentleibung gemeint ist. Sobald gesellschaftliche Verhältnisse erreicht sind, in denen von einer stabilen Gleichstellung der Geschlechter gesprochen werden kann, ist die spezifische Funktion der Frauenbeauftragten überflüssig. Abgesehen davon, dass die Funktion der Frauenbeauftragten vom Mainstream schon immer für überflüssig gehalten wurde, könnte sie, ich möchte sagen mit einem Federstrich des Gesetzgebers weit vor der Zielerreichung beseitigt werden, wenn der Mainstream sagt, das mach´ ich kostengünstiger alleine.

Mit anderen Worten: Die Funktion der Frauenbeauftragten, auch wenn sie in den Gesetzen verankert ist, ist höchst fragil. Sie ist in keiner Weise mit der Absicherung z.B. der Rektor-, Präsidenten- oder Kanzlerfunktion zu vergleichen. Ein Jubiläum scheint mir ein guter Grund zu sein, sich als Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen die eigenen Existenzbedingungen zu vergegenwärtigen, um sensibel zu bleiben für Chancen und Risiken, damit es nicht das letzte „runde“ Jubiläum ist.

Warum muss es an Hochschulen überhaupt Frauenbeauftragte geben? Es war unter der Geltung des Grundgesetzes nie zweifelhaft – das Bundesverfassungsgericht hat das schon früh klargestellt – dass der Gleichberechtigungsgrundsatz alles staatliche Handeln und damit auch die Hochschulen ver-

pflichtet, zielgerichtet und zügig auf die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung hinzuwirken. Was sind das für Hochschulen, was sind das für Professoren, die meinen, das ginge sie alles nichts an? Was ist das für ein hypertrophes Verständnis von Autonomie, wenn Hochschullehrer meinen, es stünde ihnen frei, sich auf die Förderung des männlichen Nachwuchses zu beschränken?

Ich sage es bewusst krass: Die Gesetzgeber von Bund und Ländern und die Ministerialbürokratie waren jahrzehntelang geschlechtsblind. Sie haben einfach der Tatsache keine Bedeutung beigemessen bzw. schlicht verpennt, dass die Hochschulen, diese milliardenschwer aus öffentlichem Geld finanzierten Einrichtungen fast ausschließlich Männer gefördert haben und dies immer noch tun. Erst die Frauen selbst haben seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts diesen Tiefschlaf gestört und auf die Verhältnisse aufmerksam gemacht. Hochschulen als öffentliche Einrichtungen, in denen männliche Wissenschaftler sich paaren, um männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu erzeugen, das war nicht länger hinzunehmen.

Ich hatte das große Glück, in Nordrhein-Westfalen von Anfang an dabei sein zu dürfen, als Sigrid Metz-Göckel 1980 nach Dortmund einlud mit dem Ziel, dass Frauen selbst Strategien zur Verbesserung ihrer Situation in den Hochschulen entwickeln.

Der damals gegründete Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen in NRW verschaffte sich zunächst einen Überblick über die Repräsentanz bzw. Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Hochschulen des Landes. Weil das Land angeblich keine geschlechtsspezifischen Statistiken führte, wurden diese vom Arbeitskreis anhand der Personal- und Vorlesungsverzeichnisse der Hochschulen erstellt. Es ergab sich dieses traurige Bild von Zahlen, von dem schon die Rede war. Der Arbeitskreis konfrontierte in den folgenden Jahren unermüdlich die Öffentlichkeit, die Ministerialbürokratie, den Bundestag, den Landtag und die Hochschulen mit diesen Zahlen, erstellte Memoranden, betrieb Ursachenforschung, lieferte juristische Analysen, erarbeitete Konzepte, entwickelte die Funktion der Frauenbeauftragten etc. Nach fünf Jahren zeigte sich ein erster sichtbarer Erfolg: In das Hochschulrahmengesetz wurde die Vorschrift aufgenommen, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinwirken.

Das schien angesichts des hohen Einsatzes sehr wenig, war aber der Wendepunkt zumindest in der Außenwahrnehmung der Hochschulen. Es war uns gelungen, den Bundesgesetzgeber davon zu überzeugen, dass Frauen in den Hochschulen der Bundesrepublik diskriminiert werden. Die Landesgesetzgeber zogen nach, und NRW nahm 1987 als erstes Bundesland die Funktion der

Frauenbeauftragten in das Gesetz über die wissenschaftlichen Hochschulen, das Fachhochschulgesetz und das Kunsthochschulgesetz auf.

Gerade weil in der letzten Zeit in geradezu sinnentstellender Weise zu lesen ist, dass „früher“ die Frauenbeauftragten für die Frauenförderung in den Hochschulen zuständig gewesen seien, während es nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip jetzt Aufgabe der Hochschule geworden sei, Frauenförderung zu betreiben, bringe ich die einschlägigen Vorschriften, die 1987 in die Hochschulgesetze des Landes NRW aufgenommen wurden, zur Verlesung, wobei ich nur das WissHG zitiere:

§ 3 Abs. 2) Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.

§ 23a) Im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 2 ist eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Sie nimmt die Aufgaben der Frauenförderung auch für Studentinnen und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen wahr. Die Frauenbeauftragte ist von den zuständigen Stellen zu unterrichten, macht Vorschläge und nimmt Stellung in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen in der Hochschule unmittelbar berühren. Bei der Behandlung solcher Angelegenheiten in den Hochschulgremien ist ihr Gelegenheit zur Information und beratenden Teilnahme zu geben. Die Frauenbeauftragte berichtet dem Senat über ihre Tätigkeit. Sie soll zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet werden.

Soweit zur Klarstellung, dass es schon immer **Aufgabe der Hochschule** war, Frauenförderung zu betreiben und dass es eine Verdrehung der Rechtslage ist, wenn dem Gender-Mainstreaming-Prinzip zugeschrieben wird, diese Aufgabe als Hochschulaufgabe formuliert und durchgesetzt zu haben. Wenn es also sowieso gesetzliche Aufgabe der Hochschulen ist, die tatsächliche Gleichberechtigung im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung durchzusetzen: Wieso braucht(e) es dann überhaupt das Amt der Frauenbeauftragten?

Um diese Frage zu beantworten, möchte ich eine Anleihe beim Militär machen. Als 1956 die Bundeswehr gegründet wurde, wurde zugleich mit der Wiedereinführung des Soldatentums die Funktion des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages eingeführt. Seine Aufgabe ist der Schutz der Grundrechte der Soldaten. Diese Funktion schien unabdingbar notwendig, weil mit der Bundeswehr der „Bürger in Uniform“ geschaffen werden sollte, ein gewollter Bruch mit militärischen Traditionen von Untertan und Kommissgeist.

Auch in den Hochschulen stellt der Gedanke, dass Frauen gleichberechtigte Mitglieder sind und sie in gleicher Weise wie Männer das Recht haben, gefördert zu werden, einen Bruch mit der Tradition der deutschen Hochschule dar. Ich will an dieser Stelle nicht näher auf das gebrochene Verhältnis der deutschen Hochschulen zu den Frauen eingehen, weil ich in dieser Runde davon ausgehen kann, dass die Geschichte des Frauenstudiums weitgehend bekannt ist. Ich will mich deshalb auf die Frage konzentrieren, was der Bruch mit der frauenfeindlichen Tradition der deutschen Hochschulen konkret bedeutet, und welche Rolle dabei die Frauenbeauftragten haben.

Der Bruch mit der frauenfeindlichen Tradition deutscher Hochschulen kann nur heißen, diskriminierende Entscheidungen im Einzelfall zu verhindern und diskriminierende Mechanismen aufzudecken, aber auch, der Körperschaft Hochschule in Sachen Gleichberechtigung auf die Sprünge zu helfen oder, milder ausgedrückt, Anregungen, Vorschläge und Konzepte zu entwickeln, die dazu beitragen, dass die Hochschule Sachverstand, aber auch die Bereitschaft entwickelt, planvoll die Gleichberechtigungsdefizite zu beheben. Letztlich geht es darum zu erreichen, dass diejenigen, die meinen, es sei ihr gutes Recht zu diskriminieren oder nach Gutsherrenart zu fördern, nicht mehr mit Geld der Allgemeinheit oder mit Einfluss innerhalb der Hochschulen ausgestattet werden.

Die Frauenbeauftragte ist also als Störenfriedin konzipiert. Sie hat den Auftrag, und zwar vom Gesetzgeber, und damit der repräsentierten Allgemeinheit, permanent den Finger in die Wunde zu legen, keine einfache Aufgabe. Wer lässt schon gerne seinen Frieden stören?

Die LaKoF ist also ein Zusammenschluss von Störenfriedinnen. Ihre ureigenste Aufgabe ist damit umrissen, nämlich: die Störenfriedinnen zu stärken und zwar sowohl emotional als Plattform, um immer wieder für die Arbeit vor Ort Energien schöpfen zu können, aber auch hinsichtlich ihrer Qualifikation, die die Arbeit erfordert und hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, womit sowohl die materielle Ausstattung als auch die stetige Verbesserung ihrer Rechtsstellung in der Hochschule gemeint ist.

LaKoF gestern, heute, morgen, das sind keine genau definierbaren Zeitabschnitte. Die Übergänge sind fließend. Wenn ich an die LaKoF gestern denke, damit meine ich ihre Vor- und Frühgeschichte, dann erinnere ich mich an ermüdende Sitzungen, die ich für mich als Kampf aller gegen alle bezeichne mit endlosen Satzungsdebatten, die insbesondere das unsägliche Thema der „Statusgruppen“ zum Gegenstand hatten, Sitzungen, in denen es schlimmer zugeht als in den schlimmsten Senatssitzungen. Schwamm drüber!

In dieser quasi vorzivilisatorischen Zeit, die offensichtlich notwendig war, hat die LaKof ihre Aufgaben, wie ich sie oben umschrieben habe, nach meiner Einschätzung nur höchst rudimentär erfüllt.

Es war sozusagen ein großes Glück für die „Zivilisierung“ der LaKof, dass mit der Funktionalreform die Möglichkeit oder die Notwendigkeit gegeben war, die Streitigkeiten nach innen zu reduzieren, um die Chance, bei dieser grundlegenden Hochschulreform Fraueninteressen einzubringen, zu nutzen. Die Chance wurde genutzt. Ohne die Einmischung der organisierten Frauenbeauftragten auf Bundes- und Landesebene wäre es wohl nicht gelungen, die Frauenfrage, wie geschehen, auf der Ebene des Hochschulrahmengesetzes und des Landeshochschulgesetzes insbesondere bei der Mittelverteilung zu verankern und die Rechtsstellung der Frauenbeauftragten auszubauen. Hier hat die LaKof wertvolle Arbeit geleistet.

Wenn ich am Ende meines kurzen Vortrags einen Blick auf die LaKof der Zukunft werfen darf, obwohl ich danach nicht gefragt bin, dann sehe ich eine gewisse Gefahr, dass sie sich selbst entleiben könnte lange bevor das Ziel erreicht ist. Auf das Gender-Mainstreaming-Prinzip zu setzen statt auf das konsequent praktizierte Störenfried-Prinzip, das Freundlichkeit nicht ausschließt, birgt das Risiko, dass die Funktion der Frauenbeauftragten als überflüssig vom Mainstream verschlungen wird, was sie seiner Meinung nach schon immer war. In diesem Sinne wünsche ich der LaKof, dass es ihr gelingen möge, beide Prinzipien fruchtbar zu integrieren, auf dass auch das nächste Jubiläum wieder ein Erfolg werde.

„LaKof morgen“

Dr. Ute Zimmermann

*Gleichstellungsbeauftragte der Universität Dortmund,
Sprecherin der LaKof NRW*

Meine Damen und Herren:

Welche Aufgaben kommen auf Gleichstellungsbeauftragte in der Zukunft zu?
Zu welchen Themen wird sich die LaKof positionieren?

Mein Vorausblick umfasst einen Zeitraum von vielleicht weiteren 15 Jahren. Den Blick in eine utopische Zukunft schweifen zu lassen und dann ein Szenario zu beleuchten, in dem Gleichstellungsarbeit und damit auch die LaKof überflüssig geworden wäre, würde meine Redezeit zwar erheblich verkürzen, ließe jedoch die Betrachtung vieler interessanter Zwischenschritte außer Acht.

Daher also: was werden in 15 Jahren die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sein?

Ich möchte exemplarisch drei Handlungsfelder herausgreifen.

Das 1. Handlungsfeld ergibt sich aus der aktuellen Diskussion sehr direkt: „Gender Mainstreaming“

In aller Munde und in jeder Präambel zu finden, birgt Gender Mainstreaming jedoch eine erhebliche Veränderung von Entscheidungsprozessen: den bislang generellen Prüffragen - z.B. den nach Kosten oder nach Qualität - wird die Prüffrage nach der Geschlechterrelevanz hinzugefügt.

Um die Kosten einer Entscheidung abschätzen zu können, vertrauen wir der Erfahrung von Spezialistinnen und Spezialisten und solide erarbeiteten sowie plausibel dargelegten Hochrechnungen.

Entscheidungen über die Güte oder Qualität folgen einem mehr oder weniger eindeutigen Kriterienkatalog, der zwischen verschiedenen Interessengruppen ausgehandelt wird und dem - zum Beispiel bei Berufungen - ein definierter Aushandlungsprozess an die Seite gestellt wird.

Jedoch - um die Prüffrage nach der Geschlechterrelevanz bearbeiten zu können, existiert im Hochschulalltag derzeit weder ein gültiger Kriterienkatalog oder definiertes Prozedere noch wird die Erfahrung von Spezialisten und Spezialistinnen herangezogen. Auch Gleichstellungsbeauftragte sind qua Amt hier keinesfalls Expertinnen.

Gender-Wissen ist das Wissen über die unterschiedlichen Auswirkungen von Geschlechterrollen und deren sozialen Zuschreibungen und damit analog den elaborierten Rechenmodellen und Qualitätskriterien. Gender-Wissen wird nicht in Entscheidungsprozesse einbezogen, existiert in einigen Fällen noch nicht, Datenmaterial ist selten geschlechterdifferenziert und Wirkungswissen

generiert sich zum Teil aus Spekulationen und Erfahrungen einzelner.

Hier ist Expertise notwendig, die in gleicher Form wie in Finanzfragen oder in Qualitätsfragen zur Entscheidungsfindung herangezogen wird.

Daraus ergeben sich in den nächsten Jahren verschiedene Handlungsfelder für Gleichstellungsbeauftragte und Diskussionsbedarf innerhalb der LaKoF.

Zum Beispiel darüber, wie die Prüffrage nach Genderrelevanz in den hochschulpolitischen Entscheidungsprozess systematisch integriert werden kann. Und damit zusammenhängend, wie alle Entscheidungskriterien transparent und nachvollziehbar gemacht werden können.

Auf der anderen Seite wird die Expertise der Geschlechterforscherinnen und -forscher vermehrt in die Hochschulpolitik einzubinden sein. Gleichstellungsbeauftragte unterstützen, dass relevante Erkenntnisse gewonnen und rezipiert werden können, sie ebnen Wege und binden ein, z.B. in Form von Gutachten oder Anhörungen, die in Entscheidungsprozesse aufgenommen werden.

Gleichstellungsbeauftragte regen „Auswirkungsforschung“ oder „hochschulpolitische Begleitforschung“ an, kooperieren mit Geschlechterforscherinnen und -forschern, unterstützen Projekte. Hier kann sogar ein neues Feld innerhalb der Geschlechterforschung entstehen.

Die LaKoF wird Strategien diskutieren, die der Unterschiedlichkeit der Hochschulen – z.B. in Bezug auf die Versorgung mit Frauenforschungsprofessuren – Rechnung tragen.

Das 2. Handlungsfeld für zukunftsrelevante Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit überschreibe ich mit dem Begriff „Neue Steuerungsmodelle“.

Auf der Tagesordnung der Hochschulen stehen derzeit Zielvereinbarungen oder andere strukturierte Profibildungsentscheidungen. Hochschulautonomie durch Globalhaushalte und leistungsbezogene Mittelverteilung sind weitere Stichworte in diesem Bereich.

Viele Hochschulen haben Zertifizierungen wie das Total E-Quality Prädikat des BMBF oder das Audit Familienfreundliche Hochschule der Hertie-Stiftung durchlaufen oder sind gerade in diesem Prozess. Alle Hochschulen bereiten sich auf die Akkreditierung ihrer Bachelor- und Master-Studiengänge vor.

In 15 Jahren werden sich Steuerungsmodelle etabliert haben und sind Routine-Bestandteil hochschulischer Verwaltungs- und Entwicklungskultur geworden, werden vielleicht sogar schon wieder modifiziert oder gar durch neue Vorgehensweisen abgelöst.

Aber mit den neuen Steuerungsmodellen sind auch neue Qualitätsstandards eingeführt und die Kriterien der Qualitätssicherung und -steuerung neu definiert worden. In den nächsten Jahren gilt es daher, Standards und Kriterien mit Hilfe genderrelevanter Aspekte zu gestalten, und diese dann sinnvoll und nachhaltig zu verankern.

Die LaKoF wird sich in diesem Feld positionieren müssen.

Das 3. Handlungsfeld sehe ich im Bereich „Personalentwicklung in der Wissenschaft“.

Die Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen ist ja schon jetzt eines der Hauptarbeitsfelder vieler Gleichstellungsbeauftragten. Ob Girls`Day, Mentoring-Programme oder Promotionskollegs, an vielen Hochschulen sind weitreichende Aktivitäten zu verzeichnen.

In den kommenden 15 Jahren werden Einstellungs- und Berufungsverfahren und Maßnahmen der Frauenförderpläne wahrscheinlich weiterhin Aktionsfelder von Gleichstellungsbeauftragten sein. 2019 werden die Frauenförderpläne dann die 5. Fortschreibungsrunde durchlaufen. Einzelmaßnahmen entwickeln sich hin zu ineinandergreifenden - vielleicht sogar universitätsweiten - Konzepten. Analysen einer geschlechtergerechten Studienkultur oder der Fachkultur werden neue Aufschlüsse bringen. Die Hochschuldidaktik wird ihre Bedeutung ausbauen.

Die Fächer und Fachbereiche werden dabei nicht mehr auf dem Standpunkt beharren, dass Frauen das Studium und eine wissenschaftliche Karriere eben nicht interessiere, sondern sie werden hier aktiv eine mit Genderwissen untermauerte Strategie entwickeln - in Klammern: um bei der Mittelvergabe gut abzuschneiden und die Finanzen zu sichern.

Hier werden Gleichstellungsbeauftragte zu Vermittlerinnen zwischen Fach und Geschlechterforschung. Sie können dazu beitragen, dass Genderwissen in die Fachbereiche und Fächer einfließt, z.B. durch die Implementierung von Gender Studies. Sie sorgen mit dafür, dass sensible¹ Gendertrainings als attraktive Teile des Lehrportfolios angesehen werden. Sie votieren für Führungskräfte mit Genderwissen, die sich auf Verwaltungspositionen oder Lehrstühle bewerben. Obligatorisch wird in allen Stellenausschreibungen Genderwissen gleichrangig neben Fachwissen genannt. Angewandtes Genderwissen und Gender-sensibilität gehören zum Profil und zum guten Ton einer Hochschule!

Nun habe ich vielleicht doch einen weiteren Bogen gespannt als die nächsten 15 Jahre umfassen können. Wer weiß.

Es gibt viel zu tun, Hochschulen sind im Wandel genauso wie die Gesellschaft, deren Teil sie sind.

Ich durfte Ihnen ein Szenario vorstellen, in dem sich die Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten von einer eher kontrollierenden hin zu einer mehr ver-

¹ Sensibel meint in diesem Kontext, dass nicht typologisierend und ausschließlich auf die Differenzen zwischen den Geschlechtern rekurriert wird, sondern genauso die Gleichheiten zwischen ihnen und die Verschiedenheiten innerhalb der Geschlechtergruppen einbezogen werden.

mittelnden und beratenden verändern. Gleichstellungsbeauftragte entwickeln sich damit zu Fachfrauen für *Change management*. Sie tragen die Ziele der Hochschule mit und unterstützen sie. Sie beraten innerhalb der Hochschule und arbeiten eng mit der Hochschulleitung zusammen.

Hier verändert sich das Selbstverständnis von Gleichstellungsbeauftragten und die Diskussionen innerhalb der LaKof zeigen, dass diese Veränderung schon im Gange ist. Auch diese Entwicklung wird weiter diskutiert werden müssen und innerhalb der LaKof müssen Positionen ausgehandelt werden.

Neben den genannten zukünftigen Handlungsfeldern der LaKof will ich eines noch deutlich hervorheben. Meiner Meinung nach ist für jede Art wissenschaftlicher Gleichstellungsarbeit die Existenz und Erweiterung der Frauen- und Geschlechterforschung unabdingbar notwendig. Ohne die wissenschaftliche Arbeit der Genderforschung in Theoriebildung und Erkenntnisgewinn und deren Rückbindung an Hochschulaufgaben ist Gleichstellungsarbeit undenkbar.

Besonders in Zeiten knapper Ressourcen, eng gefasster Effizienzerwartungen und Begehrlichkeiten auf Geschlechterforschungslehrstühle muss die LaKof die Geschlechterforschung unterstützen und wenn möglich, ihr zu einer breiteren Basis verhelfen. Ich möchte es noch einmal betonen: Fundiertes Wissen über Geschlechter- und Genderfragen bildet die Ausgangslage für die Entwicklung einer geschlechtergerechten Hochschule und Gesellschaft.

Johann Wolfgang von Goethe hat seine Aufmerksamkeit einmal hierauf gelenkt, denn – ich zitiere: „Die Theorie bestimmt, was wir untersuchen können.“

Für Ihre Aufmerksamkeit bedanke ich mich herzlich.

5 Jahre Landesgleichstellungsgesetz



Gerda Kieninger

MdL, Frauenpolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion im Landtag NRW

- Es gilt das gesprochene Wort -

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein Doppeljubiläum gilt es heute zu feiern. 15 Jahre LaKof und 5 Jahre LGG. Zu beiden meinen herzlichen Glückwunsch. Ich soll hier heute einen kleinen Rückblick und eine Bewertung zum LGG vornehmen. Ja – wie fing es an?

Als erstes Land in der BRD hatte NRW bereits im Jahre 1985 ein Frauenförderkonzept, das 1993 novelliert wurde, aber nur für die Landesverwaltung verbindlich anzuwenden war. Das Frauenfördergesetz aus dem Jahre 1989 galt für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Land, Kommunen, Anstalten, Stiftungen und Körperschaften. Schon dieses Frauenfördergesetz war von der damaligen Opposition im Landtag nicht sehr geliebt. Damals - also 1989 - waren dies wie heute die CDU und die FDP, die Grünen waren seinerzeit noch nicht im Landtag NRW. Einige Zitate aus der Debatte von 1989 zeigen dies deutlich:

Herr Rüsenberg, CDU: „Männerverpflichtungsgesetz“

Herr Reichel, FDP: „Apartheidsgesetz für Männer“

Frau Koch-Witteler, FDP: „Hier sollen Karrierefrauen produziert werden.“

Frau Woldering, CDU: „Sollen Männer wirklich auf Jahrzehnte von Einstellungen ausgeschlossen werden.“

Und Herr Linsen gar: „Wir müssen Frauen wollen. Und deswegen lehnen wir die Quote und dieses Gesetz ab.“

Natürlich gab es auch Gegnerinnen, die mehr wollten, als das damalige Frauenfördergesetz hergab. Zum Beispiel gab es GRÜNE-Frauen, die mit der sogenannten Härtefallklausel nicht einverstanden waren. Sie haben uns mangelnden Mut vorgeworfen – nicht im Parlament, sondern außerhalb, denn sie waren ja noch nicht im Landtag. Dabei gab es bei diesem Gesetz, gerade weil damit juristisches Neuland betreten wurde, ein rechtliches Restrisiko – wie oft betont worden ist. Wie recht wir hatten, hat uns schließlich im November 1997 der Europäische Gerichtshof eindeutig bestätigt. Vor allem wegen dieser Klausel hatte das Gesetz Bestand. Das war 1997. Sieben Jahre lang wurde das Gesetz beklagt; sieben Jahre lang haben wir mit dem juristischen Risiko leben müssen. Insofern war die Klarstellung durch den Europäischen Gerichtshof das Signal für die SPD, die Arbeiten an einem neuen, noch besseren Gleichstellungsgesetz zu intensivieren.

1989 brachte der damalige Ministerpräsident Johannes Rau die Meinung, auch für die SPD-Fraktion, auf den Punkt. Er sagte in einer zweiten Lesung des Frauenfördergesetzes: „Das Frauenfördergesetz, das heute verabschiedet wird, ist ein Herzstück unserer Politik für Frauen in dieser Wahlperiode.“

Ich füge hinzu: Mit Wirkung weit über die Wahlperiode hinaus.

„Wer argumentiert, in Zukunft würden gute Männer durch schlechte Frauen verdrängt, der macht es sich zu leicht. Der versucht, bestehende Ungerechtigkeiten und bestehende Vorurteile, Vorrechte zu zementieren. Aber kein größeres Unrecht gibt es, als das des Vorrechtes. Dieses Vorrecht müssen wir abschaffen.“

Er hat recht, auch heute noch. Auch heute gilt für uns: Das Landesgleichstellungsgesetz ist ein Herzstück unserer Politik, der Politik der SPD, der Politik der Koalition für die Frauen in NRW.

Ja, so war das vor 15 Jahren.

Aber das Frauenförderkonzept aus 1985, das Frauenfördergesetz aus 1989, der Kabinettsbeschluss 1995 zur Aufstellung von Frauenförderplänen, dieses Nebeneinander von gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen war unbefriedigend, da für Land und Kommunen unterschiedliche Maßstäbe und Umsetzungen der Frauenförderung galten.

Also 10 Jahre nach in Kraft treten des Frauenfördergesetzes und 50 Jahre nach in Kraft treten des Grundgesetzes Art. 3 Abs. 2 Satz 2: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ machten wir uns auf den Weg zu unserem LGG.

Was wollten wir? Wir wollten ein neues, ein modernes, ein einheitliches Gleichstellungsgesetz. Wir wollten das Frauenfördergesetz, das Frauenförderkonzept und viele andere gleichstellungspolitische Regelungen zusammenfassen. Es bleibt bei der leistungsorientierten Zielquote von 50 % mit Härtefallklausel. Das wollen wir so, das ist der rechtlich sichere Weg. Alle Bereiche mit mindestens 20 Beschäftigten müssen für jeweils drei Jahre Frauenförderpläne erstellen und darüber berichten.

Das heißt, Zielvorgaben und Evaluation werden hier zusammengeführt. Frauenförderung an Hochschulen wird mit der staatlichen Hochschulfinanzierung verkoppelt. Das ist ein qualitativer Sprung in der Frauenförderung.

Für das umstrittene Teilnahme- und Rederecht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und der Ausschüsse war im vorgelegten Gesetzentwurf keine eigenständige Regelung getroffen worden, sondern es wurde auf die Hauptsatzungen verwiesen, in denen solche Regelungen stattfinden sollten. In vielen Hauptsatzungen sozialdemokratisch regierter Städte wurde dies bis dahin beispielhaft geregelt. Die Gesetzesbegründung im Entwurf sagte, dass diese gängige und bewährte Praxis fortgesetzt werden sollte. Wir als Gesetzgeber hatten ja die Kommunen ab 10.000 Einwohnern zur Einrichtung von kommunalen Gleichstellungsstellen verpflichtet.

Nach der Kommunalwahl 1999 aber, bei der sich die politische Landschaft änderte, und viele der neugewählten hauptamtlichen Bürgermeister und Oberbürgermeister von der CDU in den Kommunen Verantwortung übernahmen, zeichnete sich ein neues Bild ab.

Der Rat der Stadt Schwerte beispielsweise beschloss eine Hauptsatzung, mit der der Gleichstellungsbeauftragten fast alle Rechte genommen wurden: ihr Teilnahme- und Rederecht, das Recht auf Öffentlichkeitsarbeit und das Recht auf angemessene personelle und sachliche Ausstattung und auf abweichende Stellungnahmen.

Das ist kein Einzelbeispiel gewesen, in Köln und Düsseldorf war es eine der ersten Amtshandlungen des neuen Oberbürgermeisters die Gleichstellungsbeauftragte aus dem Verwaltungsvorstand hinaus zu werfen.

Das war für uns das Signal, dass diese Rechte in das neue Gleichstellungsgesetz gehörten und die entsprechenden Änderungen der Gemeindeordnung erforderlich machten, um einen landesweiten Rückschritt in der Gleichstellungspolitik zu verhindern. Die Verfassungsmäßigkeit entsprechender Regelungen in der Gemeindeordnung von Schleswig-Holstein und in der niedersächsischen Gemeindeordnung wurde vom Bundesverfassungsgericht und vom niedersächsischen Staatsgerichtshof bestätigt. Das Bundesverfassungsgericht hatte am 26. Oktober 1994 zur hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit Teilnahme- und Rederecht ganz klar entschieden:

„Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Gemeindevertretung bestellt und abberufen und ist insofern demokratisch legitimiert. Ihre in Unabhängigkeit wahrzunehmende Funktion beschränkt sich darauf, allein durch die Kraft des Arguments für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Gemeindeverwaltung und der Öffentlichkeit einzutreten.“

Rechtliche Hemmnisse gab es also nicht mehr.

Nach zügigen Beratungen im Ausschuss, denn die Zeit drängte, wurde dann in der 2. Lesung der geänderte Gesetzentwurf am 04. November 1999 verabschiedet. Viele Frauen waren mit großen Erwartungen nach Düsseldorf gekommen, nicht nur kommunale Gleichstellungsbeauftragte sondern auch viele andere. Wir beschlossen ein einheitliches Gesetz für den gesamten öffentlichen Dienst des Landes, der Kommunen, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts. Ein Gesetz, das Klarheit, Transparenz und Sicherheit für alle Betroffenen schafft. Es enthält auch viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die auch für Männer gelten.

Die Regierungsfractionen haben mit Veränderungen und Verbesserungsvorschlägen den Gesetzentwurf der Landesregierung qualitativ angereichert - im wesentlichen mit Verbesserungen für die Hochschulen und die kommunalen Gleichstellungsstellen.

Im Hochschulbereich wird die leistungsorientierte Mittelvergabe mit der Frauenförderung verknüpft. Die Umsetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen und damit auch kontrollierbar. Die Gleichstellungskommission wird gesetzlich verankert. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen haben ein Teilnahme- und Rederecht bei den Sitzungen der Rektorate und der wichtigen Berufungskommissionen. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gilt ihr Teilnahme- und Rederecht im Verwaltungsvorstand und in den kommunalen Gremien. Dies ist in der Gemeindeordnung verankert worden, genauso wie die eigenständige aufgabenbezogene Öffentlichkeitsarbeit.

Sie sind fachlich weisungsungebunden.

Sie haben das Recht auf Widerspruch, worüber der Bürgermeister bzw. die Bürgermeisterin den Rat - einschließlich der Begründungen - zu informieren hat.

Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht ehrenamtlich ist.

Mit der Konkretisierung der Gemeindeordnung haben wir gleichzeitig die Landschaftsverbandsordnung und das Gesetz für den Kommunalverband Ruhrgebiet verändert.

Es war soweit, das Gesetz wurde verabschiedet. Am 04. November 1999 wurde das neue LGG mit den Stimmen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen angenommen. Wie erwartet stimmte die CDU 1999 wie schon 1989 dagegen.

Die FDP war zu diesem Zeitpunkt nicht im Landtag. Bei den Koalitionsfraktionen herrschte große Freude, „endlich, endlich war es da, das LGG!“

An diesen Stoßseufzer derer, die jahrelang für das Gesetz gekämpft haben, kann ich mich noch sehr gut erinnern.

Jetzt nach 5 Jahren, ist die erste Euphorie verflogen und der Alltag eingekehrt. In vielen Verwaltungen zählt das LGG inzwischen zum Repertoire professioneller Personalarbeit. Anlass genug, Bilanz zu ziehen und zu fragen, was hat das LGG bewirkt? Manche fragen vielleicht auch: Hat es etwas bewirkt?

Um es vorweg zu nehmen: Es hat sich seit Inkrafttreten des Gesetzes ungeheuer viel getan. Das LGG hat einen bedeutenden Anteil an der Erfolgsgeschichte der Frauenpolitik in NRW.

Berufliche Gleichstellung ist mittlerweile anerkanntes Ziel professionellen Personalmanagements. Vorschriften zur paritätischen Besetzung von Gremien und Auswahlkommissionen, Ausschreibungen, zu Einstellungs- und Auswahlverfahren und zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten inklusive eines Widerspruchsrechts verlangen eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Falsch wäre es allerdings, sich beruhigt zurückzulehnen nach dem Motto, das Gesetz ist da und alles weitere wird sich in unseren gesetzestreuen Verwaltungen schon automatisch ergeben. Dass dies ein naiver Trugschluss wäre, zeigen die Erfahrungen mit dem Umsetzungsprozess.

Ich möchte auf einige Faktoren näher eingehen, um zu beleuchten, was sich an den Hochschulen tatsächlich getan hat.

Während die Frauenrepräsentanz in der Landesverwaltung seit Jahren steigt und bereits zum Stichtag 31.12.1999 Parität nahezu erreicht war, sind Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung allgemein, aber auch der Hochschulen im besonderen - trotz zu verzeichnender Steigerungsraten - noch immer „einsame Spitze“. Die Erkenntnis, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor Rarität sind, ist nicht wirklich überraschend. Wirksame Frauenförderung setzt Beharrlichkeit und einen langen Atem voraus. Die Bull-Kommission, die sich intensiv mit einer grundsätzlichen Neuausrichtung des öffentlichen Dienstes befasst hat, bringt es eindrucksvoll auf den Punkt. Ich zitiere: *„Wenn das Prinzip der Bestenauslese faktisch allein entscheidend gewesen wäre, dann müsste sich dies längst in den prozentualen Anteilen von Frauen an Führungspositionen auf allen Ebenen ausgedrückt haben.“*

Ende des Jahres wird uns der Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung vorgelegt, dann werden wir konkrete Zahlen haben und genau sehen, was sich getan hat in den zurückliegenden 5 Jahren.

Die Steuerungsinstrumente der Frauenförderpläne bestehen bekanntlich aus einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur, Prognosen über die künftige Personalentwicklung, konkreten Zielvorgaben und einem Maßnahmenanteil. Mit diesem Steuerungsinstrument gehören die Zeiten von freundlichen good-will-Bekundungen von Personalverantwortlichen der Vergangenheit an. Etliche Frauenförderpläne der Hochschulen zeichnen sich durch große Kreativität gerade bei der Ausgestaltung der gleichstellungsrelevanten Maßnahmen aus.

Wie zum Beispiel:

- die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Instrumente wie flexible Arbeitszeiten und Telearbeit
- die Präzisierung von Stellenbesetzungsverfahren für die unterschiedlichen Personalbereiche durch Vorgaben zu Ausschreibungsmodalitäten, durch Regelungen zur Besetzung der Berufungskommissionen bei der Besetzung von Professuren
- die Einrichtung einer Stellenbörse
- Personalentwicklungsmaßnahmen wie Mitarbeitergespräche, gezielte Qualifizierungen, die Prüfung von Aufstiegsmöglichkeiten insbesondere für den mittleren Dienst
- Unterstützung von Frauen in ihrer Karriereplanung z.B. die intensive Auseinandersetzung mit der Frage, was Frauen bislang von einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung abgehalten hat.

Dies sind nur wenige Beispiele für gelungene gleichstellungsorientierte Maßnahmen.

Aber manchmal zeigt sich in unterschiedlichsten Verwaltungen und Organisationen, dass sich teilweise Regelungen des LGG, also Selbstverständlichkeiten, als Ziele oder Maßnahmen in den Frauenförderplänen wiederfinden. Als Beispiel sei ein Zitat genannt: „*Alle Stellen sind so auszuschreiben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten*“.

Wunderbar, aber nichts Neues.

Frauenförderpläne werden nur dann einen wichtigen Stellenwert für Personalplanung und Personalentwicklung haben, wenn die Analysen, Ziele und Maßnahmen passgenau auf die jeweilige Dienststelle zugeschnitten sind.

Auch bei den konkreten Zielvorgaben gilt es, genau hinzuschauen. Die gesetzliche Vorgabe lautet wie folgt: „*Der Frauenförderplan enthält für drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen.*“

Häufig ist in diesem Zusammenhang zu hören: Eine derartige Prognose sei nur sehr schwer möglich, haushaltsrechtliche Rahmenbedingungen stünden entgegen etc.

Das Gesetz verlangt aber von den Dienststellen nichts Unseriöses. Basierend auf Erfahrungswerten und der Datenlage zum Ausscheiden aus Altersgründen und Fluktuationen kann jede Dienststelle, jede Verwaltung, jeder Fachbereich einigermaßen tragfähige Prognosen und Zielvorgaben aufstellen. Klar ist, dass sich diese Zielvorgaben an der jeweiligen Situation vor Ort ausrichten müssen. Es bringt sicher nichts, z.B. die Einstellung von 10 Frauen vorzusehen, wenn diese Größenordnung wegen der Rahmenbedingungen in der Hochschule absehbar nicht erreicht werden kann. Aber es kann schon ein großer Fortschritt sein, im Wege der Selbstbindung sich die Einstellung zumindest 1 Frau als Ziel zu setzen und dieses auch durchzuziehen. An die Personalverwaltungen werden hohe Ansprüche gestellt. Immerhin werden in allgemeiner Form Weichen für künftige Personalentscheidungen gestellt. Gerade diese Verbindlichkeit und Überprüfbarkeit ist es, die garantiert, dass der Prozess hin zu tatsächlicher beruflicher Gleichstellung strukturiert und beschleunigt wird.

Entscheidend ist, dass der Frauenförderplan nicht freischwebend praktiziert wird.

Er ist vielmehr Teil der Personalentwicklungsplanung. Ein weiteres Element neben Mitarbeitergesprächen, Fortbildungskonzepten, flexiblen Arbeitszeitmodellen, Telearbeit, Anforderungsprofilen – um nur einige zu nennen.

Das Profil-Projekt ist bei dem Umsetzungsprozess der Frauenförderpläne mit Fug und Recht als Vorzeigeprojekt zu bewerten. Wie hier Hilfestellungen geleistet, Aktivitäten gebündelt und Synergieeffekte erzielt werden – das ist schon vorbildlich.

Ein derartiger Grad an Professionalität ist sicherlich für die gesamte Landesverwaltung wünschenswert.

Die verbindlichen Zielvorgaben bringen mich auf die Thematik „leistungsbezogene Quotierungsregelung“. Diese besagt, dass Frauen - gleiche Qualifikation vorausgesetzt - bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bevorzugt werden. Es sei denn, es liegt ein Ausnahmefall zu Gunsten eines Mannes vor.

Unter der Fragestellung: „Was hat das LGG gebracht?“ bleibt auf jeden Fall festzustellen: Das Zusammenspiel der qualifikationsabhängigen Entscheidungsquote des § 7 LGG und gezielter frauenfördernder Personalplanung über den Frauenförderplan bringt eine neue Qualität in die Personalentwicklung.

Als wesentlicher rechtlich vorgegebener Schritt ist auch die Koppelung der Erfolge bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags mit der leistungsorientierten Mittelvergabe hervorzuheben. Bereits in den vergangenen Haushaltsjahren wurden erhebliche Mittel allein aufgrund frauenbezogener Kriterien umverteilt. Diese Aspekte werden in die ohnehin vorhandenen Entscheidungsstrukturen zur Mittelverteilung integriert. Die Steuerungseffekte, die von der Integration der Frauenförderung in die leistungsbezogene Mittelverteilung ausgehen, werden sich allerdings erst in den nächsten Jahren zeigen.

Der Ende 2004 anstehende Bericht zur Umsetzung des LGG wird hoffentlich eine erste Bewertung der betroffenen Maßnahmen vornehmen.

Ein Erfolg steht jetzt schon fest: § 5 LGG und § 5 Hochschulgesetz gewährleisten eine Berücksichtigung des Genderaspektes bereits in den grundlegenden Entscheidungsprozessen der Hochschulen.

Was die interne Mittelverteilung angeht, so liegt hier ein wichtiges Feld der Profilbildung der Hochschulen. Die in § 23 Hochschulgesetz vorgesehene Mitwirkung der Gleichstellungskommission an der internen Mittelvergabe macht eines deutlich: dieses Handlungsfeld hat im Sinne der Gleichstellungspolitik Priorität.

Bei der Umsetzung des LGG spielen die Gleichstellungsbeauftragten eine Schlüsselrolle. Sie haben eine unverzichtbare Unterstützungs-, Mitwirkungs- und auch Kontrollfunktion. Das LGG hat ihre Rechte deutlich gestärkt und ihren Aufgabenbereich erweitert. Sie haben das Teilnahmerecht an allen Besprechungen ihrer Dienststelle, die gleichstellungsrelevante Themen behandeln; umfassende Akteneinsichtsrechte; Widerspruchsrecht mit der Folge, dass die beanstandete Maßnahme zunächst auszusetzen ist.

Bereits diese Beispiele zeigen, dass das Gesetz der Gleichstellungsbeauftragten eine starke Position einräumt.

Dies ist die Voraussetzung dafür, mit den unterschiedlichsten Akteurinnen und Akteuren in der Hochschule auf Augenhöhe zu verhandeln. Der Umsetzungsprozess, d.h. die frühzeitige und umfassende Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, klappt in vielen Fällen professionell und effektiv. Vielfach haben Hausspitzen, Personalstellen und Gleichstellungsbeauftragte eine sehr gute Form der Zusammenarbeit gefunden. Wie es aber häufig so ist: Wo Licht ist, ist auch Schatten. Das soll an dieser Stelle nicht verschwiegen werden.

In Diskussionen mit Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen wurden aber

auch Punkte angesprochen, die zeigen, dass aufgrund LGG und Hochschulgesetz die Situation von Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen eine besondere ist. So ist bereits rein zahlenmäßig der Zuständigkeitsbereich deutlich größer als das übliche Tätigkeitsfeld in der Landesverwaltung. Hinzu kommt die Aufgabenwahrnehmung in so unterschiedlichen Feldern wie Verwaltung und wissenschaftlicher Bereich. Gleichstellungsbeauftragte klagen über Überlastung bis hin zur gesundheitlichen Belastung infolge ihres sehr großen Arbeitspensums, aber auch über mangelnde Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit durch die Leitungsgremien der Hochschule sowie eine fehlende frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Punkte wurden und werden als Beispiele dafür angeführt, was die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten schwer und kräftezehrend macht.

Hier leisten die Verwaltungsvorschriften zum LGG und vor allem die entsprechenden Erlasse, die Grundsätze zur Frauenförderung an Hochschulen des Wissenschaftsministeriums wertvolle Auslegungshilfen und Unterstützung.

Folgende Fragestellung stand im Zentrum vieler Diskussionen: „Wie kommt die Verantwortung für gleichstellungspolitische Zielsetzungen in die Führungsebenen der Hochschulen?“ Hinter dieser Fragestellung steckt eine Binsenwahrheit. Das LGG kann nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn die Führungsspitzen die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Ziele zu ihrer Sache machen. Beispiele sind gemeinsame Veranstaltungen von Rektorinnen und Rektoren mit der Ministerialebene, Verankerung der Thematik „Gleichstellung“ in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen; Gendertrainings auch für die Führungsebenen.

An Möglichkeiten und gutem Willen mangelt es sicher nicht. Entscheidend ist die professionelle Zusammenarbeit zwischen der Führungsebene und der Gleichstellungsbeauftragten. Vor allem in dem Sinne, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der personal-verwaltenden Stelle akzeptiert wird, die frühzeitig ihre gleichstellungspolitische Kompetenz einbringt und so dazu beiträgt, dass umfassend abgewogene Entscheidungen getroffen werden.

Sicher ist, Frauenpolitik, Frauenförderung muss sich weiterentwickeln - neue Wege, Strategien und Ausdrucksformen finden. Ein Instrument, das wir zuletzt im Landtag mit Nachdruck vorantreiben, ist das Prinzip des Gender Mainstreaming - die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Auswirkungen bei allen Entscheidungen und in allen Politikbereichen. Selbstverständlich ist, dass das Prinzip des Gender Mainstreaming umgesetzt werden muss. Das entbindet aber nicht von der Notwendigkeit, frauenpolitische Ziele festzulegen und die Gefahren und Grenzen von Gender Mainstreaming im Auge zu behalten. Ein Ersatz für gezielte Maßnahmen zur Unterstützung und Stärkung von Frauen ist Gender Mainstreaming nicht! Es sind daher auch in Zukunft parallel mehrere Wege zu beschreiten, um Chancengleichheit sicherzustellen. LGG und GM müssen zu einer konstruktiven Doppelstrategie „zusammengeschnallt“ werden. Darin kommt die Entwicklung der letzten Jahre zum Aus-

druck, dass Maßnahmen zur Frauenförderung zunehmend den Charakter des Intervenierens aufgrund von Benachteiligung verloren haben zu Gunsten einer Gleichstellungspolitik, die sehr stark die optimale Förderung hoch qualifizierten Personals im Blick hat.

Mit dieser Forderung habe ich zugleich einen Teil der Antwort auf die sich anschließende Frage vorweggenommen: Welche Richtungsentscheidungen werden für die Zukunft notwendig?

Wir dürfen Gleichstellung nicht als isolierte Frauenförderung angehen. Gleichstellung ist vielmehr Querschnittsaufgabe der Personalpolitik; der Personalentwicklung - wie gesagt unter umfassender Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten.

Zunehmende Autonomie der Hochschulen bedeutet auch, dass die Notwendigkeit wächst, Frauenförderung und Gender Mainstreaming als originäre Querschnittsaufgabe der Hochschulen zu verankern. Dabei kommt den Leitungsebenen der Hochschulen und der einzelnen Fachbereiche im Sinne einer „top-down-Strategie“ eine besondere Verantwortung zu.

Neben den rechtlichen Grundlagen, die ich auch in Zukunft für unverzichtbar halte, und der kreativen Anwendung von Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen ist mir ein weiterer Punkt besonders wichtig: Das Knüpfen von Netzwerken!

In der Hochschullandschaft ist der Netzwerkgedanke bereits verbreitet, jedenfalls deutlich mehr, als sonst im öffentlichen Dienst.

Das Schattendasein von Frauennetzwerken im öffentlichen Dienst ist sicher darauf zurückzuführen, dass kein anderer Beschäftigungsbereich durch ein so hohes Maß an Transparenz und eine starke Kontrolle geprägt ist. Beruflicher Aufstieg ist die Konsequenz von Auswahlverfahren nach dem Prinzip der Bestenauslese. Im öffentlichen Dienst ist es aber nicht viel anders als in der Privatwirtschaft. Frauen erleben sich häufig als Einzelkämpferinnen. Informelle Netze zwischen männlichen Mitarbeitern führen dazu, dass Männer bereits vor dem Beginn offizieller Verfahren als potenzielle Führungskräfte wahrgenommen und gefördert werden. Wir alle kennen solche „Kronprinzen“. Die Ermutigung, sich für einen Posten zu bewerben oder sich gezielt für einen Posten zu qualifizieren, spielt eine enorm wichtige Rolle. Frauen sind von solchen Prozessen nicht formal ausgeschlossen, sondern werden häufig einfach übersehen, weil diese Diskussionen informell unter Männern stattfinden.

Aus meiner Sicht bieten Mentoring-Programme eine große Chance, gezielt weibliche Nachwuchskräfte zu fördern. Die Hochschulen haben dies schon früh erkannt. Mit Mentoring wird das aufgegriffen, was auf informellem Weg längst Tradition hat: die Förderung durch Vorgesetzte. Allerdings erfolgt diese

bislang wenig systematisch, nicht transparent und vor allem in den wenigsten Fällen für Frauen.

Mein Fazit lautet: Gleichstellungspolitik ist schon viel erreicht worden, aber längst noch nicht genug. Für eine zukunftsweisende Gleichstellungspolitik müssen wir aus all den vorgenannten Elementen kreative Maßnahmenpakete schnüren.

Ich habe einen Traum. Ich träume von einer Zeit, in der Frauen und Männer gleichberechtigt leben, in der Gesetze zur Gleichstellung, in der Frauenministerinnen und Frauenausschüsse überflüssig sind. *„Es gibt keine Befreiung der Menschheit ohne die soziale Unabhängigkeit und Gleichheit der Geschlechter“* – so August Bebel Ende des letzten Jahrhunderts. Das heißt, die Gleichstellungspolitik ist eine ständige Aufgabe und wird es noch lange Jahre bleiben.

Es gibt also noch viel zu tun, packen wir es, liebe Frauen, gemeinsam an!

Ich bedanke mich für Ihre geduldige Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen noch einen schönen Nachmittag und eine schöne Feier.

Diskussion nach dem Vortrag „5 Jahre Landesgleichstellungsgesetz“

Nach dem Vortrag von Gerda Kieninger ergaben sich zahlreiche Fragen und Anmerkungen von Seiten der Teilnehmerinnen. Im Fokus der anschließenden Diskussion stand vor allem die Zukunft der Gleichstellung und die damit verbundene Rolle der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere in Hinblick auf die Autonomie der Hochschulen.

Fragen und Diskussionsbeiträge aus dem Plenum:

Konkret ging es u.a. um die Weiterentwicklung des LGG insbesondere in Hinblick auf die Professionalisierung von Gleichstellung. Diskussionsgegenstand war eine mögliche Veränderung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in Richtung Hochschulmanagement, z.B. in Form einer Stabsstelle für Genderfragen. Zudem interessierte es das Publikum, was eine Professionalisierung für das Wahlamt ‚Gleichstellungsbeauftragte‘ bedeutet und ob die Hochschulautonomie ein Rückschlag für die Gleichstellung sei.

Die anwesenden Gleichstellungsbeauftragten kritisierten die fehlenden Sanktionsmöglichkeiten im LGG und forderten eine Überarbeitung des LGG dahingehend, dass die Gleichstellungsbeauftragten Sitz und Stimme im Rektorat erhalten. Auch eine verbesserte Ausstattung der Gleichstellungsbüros sollte gesetzlich verankert werden.

Das derzeit fixierte Recht der Gleichstellungsbeauftragten zu einem Sondervotum in Berufungsverfahren wurde von den Teilnehmerinnen als hilfreich beurteilt. Umso dringlicher sei die Frage nach der zukünftigen Ausgestaltung des Verfahrens bei Sondervoten im Zuge der Hochschulautonomie.

Zur Leistungsorientierten Mittelvergabe konstatierte eine Teilnehmerin, dass der frühere Parameter „Wissenschaftlerinnen“ herausgenommen wurde und nur noch der Parameter „Professorinnen“ berücksichtigt wird. Dadurch gingen Frauen im Mittelbau verloren – eine Entwicklung, die nur über zusätzliche Förderprogramme verhindert werden kann.

Bezüglich des Themas ‚Gender Mainstreaming‘ kamen aus dem Publikum die Fragen, ob der Landtag Gender Mainstreaming in allen Bereichen verankern wird, wie der Bau- und Liegenschaftsbetrieb (BLB) gegendert wird und wann es frauen- und männerspezifisches Datenmaterial geben wird.

Eine Teilnehmerin hob den Erfolg hervor, dass die Kinderbetreuung im § 3 des HG verankert worden ist und sprach einen Dank an alle aus, die sich dafür engagiert haben.

Antworten der Referentinnen:

Die Fragen seitens der Teilnehmerinnen wurden von Gerda Kieninger selbst, sowie von Dr. Brigitte Lohkamp (Leiterin des Referats „Angelegenheiten der Gleichstellung von Frau und Mann“ im Ministerium für Wissen-

schaft und Forschung des Landes NRW), beantwortet.

Die Hochschulautonomie, so Gerda Kieninger, sei politisch gewollt und auf Grund der finanziellen Lage notwendig. Hochschulen könnten damit weitestgehend selbst entscheiden, „wohin ihr Weg geht“. Zudem mache die Hochschulautonomie verschiedene Modelle von Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Frau Dr. Lohkamp stellte fest, dass es noch unklar sei, wie das Verfahren des Sondervotums im Zuge der Hochschulautonomie aussehen wird, da dies nicht im Gesetz geregelt sei.

Frau Kieninger betonte, dass es ein großer Erfolg war, was 1999 mit dem LGG gelungen ist, dass aber derzeit von Veränderungen des LGG abgeraten wird, da sie z.Zt. politisch nicht durchsetzbar sind. Ende des Jahres werde es den ersten Bericht zur Umsetzung des LGG geben, der sehr umfangreich ausfallen wird. Dieser Bericht wird Hinweise auf Knackpunkte liefern und damit einen erhöhten politischen Druck ermöglichen, um Veränderungen in Gang zu bringen. Daraus ergäben sich evtl. Initiativen, um z.B. über Verwaltungsvorschriften Verbesserungen am LGG durchzusetzen.

Frau Dr. Lohkamp merkte an, dass die Leistungsorientierte Mittelvergabe im Sinne der Frauen ausgestaltet sei - in den nächsten Jahren würden 30 Millionen Euro umgeschichtet. Allerdings werde es noch eine Weile dauern, bis die Veränderungen sichtbar sind.

Frau Kieninger wies darauf hin, dass sich die Landesregierung Gender Mainstreaming zur Aufgabe gemacht habe. Der Landtag habe den Auftrag zum ‚Gendern‘ gegeben - damit sei ein Anfang gemacht in einem langen und schwierigen Prozess. Der Frauenausschuss lasse sich aber regelmäßig Bericht erstatten über den Stand der Umsetzung von „Gender Mainstreaming“ in den Ministerien.

Statement

Marianne Hürten

MdL, Frauenpolitische Sprecherin, Grüne im Landtag NRW

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen ist seit Gründung der GRÜNEN ein wesentliches Essentiell unserer Programmatik. Von Anfang an gelten beispielsweise für unsere internen Wahlen und Listenaufstellungen Quotenregelungen.

Im Bereich „Forschung, Wissenschaft und Lehre“ kommt zum Grundsatz der gleichberechtigten Teilhabe an interessanten, vergleichsweise gut bezahlten Positionen mit weitgehenden Möglichkeiten der Selbstentfaltung noch ein weiterer, besonders wichtiger Gesichtspunkt hinzu.

Wir wissen, dass die Berücksichtigung der vielfältigen Belange von Frauen, die Berücksichtigung von Sex und Gender in den für die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft zentralen Bereichen bei männerdominierten Strukturen und vor allem Professuren nicht realisierbar ist. Besonders schmerzlich, ja mitunter lebensbedrohlich ist das – wie wir bei der Arbeit der Enquetekommission „Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung“ feststellen mussten - im Bereich der Medizin.

Immer wieder mussten wir in der Enquetekommission feststellen, dass Forschung absolut genderblind ist. Über 2000 neue Arzneimittel pro Jahr werden beim Bundesamt für Arzneimittel angemeldet. An den klinischen Studien werden Frauen kaum beteiligt, es findet keine geschlechtsdifferenzierte Erhebung und somit auch keine geschlechtsdifferenzierte Auswertung statt.

Doch ehe Sie angesichts dieser Situation in eine Depression versinken, will ich Ihnen mitteilen, dass wir in diesem wichtigen Feld zwei Fortschritte zu vermelden haben:

Seit Juli dieses Jahres schreibt das Arzneimittelgesetz die Beteiligung von Frauen an klinischen Studien vor und verlangt Aussagen zur Wirksamkeit und Unbedenklichkeit der Medikamente bei Frauen.

Die EU verlangt seit 2002 die systematische Berücksichtigung von Genderaspekten bei von der EU geförderten Forschungsvorhaben. Darüber hinaus ist die Beteiligung von Frauen bei den wissenschaftlichen Arbeiten nachzuweisen.

Die Förderrichtlinien des 6. Rahmenprogramms „Bündelung und Integration der Forschung der Gemeinschaft 2002 – 2006“ machen hierzu konkrete, verbindliche Vorgaben. In den Arbeitsprogrammen, den Richtlinien für AntragstellerInnen, in den Antragsformaten, den Gutachterrichtlinien und in den Auswahlverfahren der zu fördernden Forschungsprojekte sind Gleichstellungsinstrumente formal verankert. Wer keine Frauen im wissenschaftlichen Team hat, wer keine Genderaspekte im Konzept berücksichtigt und personen-

bezogene Studien nicht geschlechtsdifferenziert anlegt und auswertet, hat kaum Chancen auf EU-Förderung. Dabei stehen allein für den Bereich „Genomik und Biotechnologie im Dienst der Gesundheit“ mehr als 2 Milliarden Euro Fördergelder bis 2006 zur Verfügung. Das ist eine hohe Motivation zur Überwindung der Gender-Blindheit.

Ich bin der Auffassung, dass diese Genderkriterien der EU, auch bei den mit öffentlichen Mitteln geförderten Forschungsvorhaben in Deutschland angelegt werden müssen. Es ist überhaupt nicht nachvollziehbar, warum beispielsweise die DFG es in allen Bereichen – auch im Bereich Life-Science – den Wissenschaftlern (und den wenigen Wissenschaftlerinnen) überlässt, ihre Forschung geschlechtsdifferenziert zu gestalten. In der Regel tun sie es nicht. Warum nehmen wir das hin? Die DFG forscht mit Mitteln des Bundes und der Länder. Die Berücksichtigung von Sex und Gender als Mindeststandard für eine exzellente Wissenschaft sollte da doch möglich sein. Hier sind in naher Zukunft energische politische Vorstöße geboten.

Liebe Frauen, liebe Männer??

Dieser Einstieg von mir hat hoffentlich deutlich gemacht, dass auch nach der Verabschiedung des Landesgleichstellungsgesetzes und der kriteriengebundenen Mittelvergabe vor fünf Jahren einiges geschehen ist und wir die Hände nicht in den Schoß gelegt haben. Aber wir wissen auch, es ist noch viel zu tun!

Die ersten Auswertungen zur kriteriengebundenen Mittelvergabe belegen, dass dieses Instrument Wirkung zeigt. Frauenförderung macht sich für Hochschulen und Fachbereiche buchstäblich bezahlt. Daran gilt es anzusetzen! Aus grüner Sicht muss bei der Förderung der Hochschulen (und innerhalb der Hochschulen) ein höherer Mittelanteil an das Kriterium „Frauenförderung“ gebunden werden, damit ein größerer Veränderungsdruck entsteht.

Der Bericht der Landesregierung zum Landesgleichstellungsgesetz liegt noch nicht vor. Wir erwarten ihn Ende des Jahres und werden ihn selbstverständlich daraufhin überprüfen, welche Regelungen sich bewährt haben, und wo Handlungsbedarf besteht. Aber auch unabhängig davon suchen und nutzen wir jede Gelegenheit, um die Gleichstellung von Frauen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen voranzutreiben. Ganz aktuell gilt das für die Novellierung des NRW-Hochschulgesetzes. Ende November steht die Verabschiedung des Gesetzes im Plenum des Landtags an. Aus frauenpolitischer Sicht sind besonders Ergänzungen bei der Definition der Aufgaben der Hochschulen relevant. Dies sind insbesondere: die Aufnahme einer ausdrücklichen Verpflichtung zum Gender Mainstreaming, die Erweiterung der bisherigen Formulierung „sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kinder“ auf „Studierende und Beschäftigte mit Kindern“, sowie die Aufforderung, sich um eine sachgerechte Betreuung dieser Kinder zu bemühen.

Wir Grüne haben uns für diesen Punkt besonders stark gemacht, da es diesbezüglich immer wieder Schwierigkeiten mit Zuständigkeiten und Finanzierungsmöglichkeiten gegeben hat. Hier sehen wir dringenden Handlungsbe-

darf, da die Öffnungszeiten herkömmlicher Kinderbetreuungsangebote in der Regel den Bedarf Studierender bzw. Lehrender und Forschender mit Kind nicht abdecken.

Darüber hinaus wird die Verwendung geschlechtsdifferenzierter Daten bei der Evaluation gefordert.

Liebe LaKof-Frauen,

die Bretter, die gebohrt werden müssen, um im Bereich „Forschung, Wissenschaft und Lehre“ die Gleichstellung von Frauen zu erreichen, sind besonders dick. Doch mit Zähigkeit und Beharrlichkeit ist es uns, ist es Ihnen gelungen, Löcher zu bohren und Spalte aufzustemmen, um so die Durchlässigkeit für Frauen zu erhöhen. In den vergangenen 15 Jahren hat sich der Frauenanteil an den Professuren rund verdoppelt. Dazu haben Sie entscheidend beigetragen.

Ich wünsche Ihnen, ich wünsche uns, dass wir es in den nächsten 15 Jahren schaffen, den Frauenanteil zu verdreifachen. Lassen Sie uns gemeinsam weiter daran arbeiten.

Statement

Dr. Susanne Keil

Journalistin und Medienwissenschaftlerin

Als Journalistin und Medienwissenschaftlerin bin ich gebeten worden, zu beleuchten, wie das Thema Frauen an den Hochschulen in den Medien vorkommt. Dazu habe ich mir einen kleinen kursorischen Überblick verschafft, anhand dessen ich hier folgende Thesen vertreten möchte:

Gleichstellungspolitik an den Hochschulen ist schwer vermittelbar. Die Medien nehmen sich diesem Thema nur in Nischen oder bei räumlicher Nähe zu den handelnden Institutionen und Personen an. Gefordert ist also eine geschickte und intensive Öffentlichkeitsarbeit.

Gleichstellung ist ein zähes und zermürendes Geschäft, für das die Frauen einen langen Atem brauchen. Das will niemand im Fernsehen sehen oder in der Zeitung lesen. Anders als die Auswirkungen etwa der Sozial- oder Gesundheitsreform bekommt ein Massenpublikum die Gleichstellungsbemühungen an den Hochschulen auch nicht unmittelbar zu spüren. Aufmerksam werden die Medien daher erst, wenn deutliche Fortschritte erzielt worden sind, oder ein konkretes aktuelles Ereignis zu vermelden ist, etwa "15 Jahre Netzwerk Frauenforschung" (WAZ, 15.5.2001, Lokalausgabe Dortmund), oder wenn schmerzhaft Rückschläge zu verzeichnen sind. Beispiel: "Nordrhein-Westfalens Wissenschaftsministerium kappt den Bonner Lehrstuhl für katholische Frauenforschung" (taz Inland, 23.4.2004). Aber auch, wenn eine hübsche Frau die jüngste Professorin Deutschlands wird, wollen alle über sie berichten: Miriam Meckel, jetzige Staatssekretärin, ist als Personalisierung des Siegeszuges der Frauen durch die Hochschulen wohl in allen Medien aufgetaucht.

Eine intensivere Auseinandersetzung mit dem Thema findet eher in bestimmten Nischen, zum Beispiel in dem Frauenmagazin auf WDR 5 "venus_fm" statt. Zu Beginn des vergangenen Wintersemesters gab es dort eine Reihe von vier Sendungen, die sich mit den gender studies an den Hochschulen in NRW beschäftigt haben. Im April diesen Jahres ging es um "Kommunikation und Geschlecht". Der Marktanteil, den diese Sendung erreicht, ist allerdings verschwindend gering. Ebenfalls auf WDR 5 hat sich das Wissenschaftsmagazin Leonardo der Frauenförderung in den Naturwissenschaften angenommen (April 2002).

Beim Fernsehen wird es offenbar noch schwieriger. Ganze zwei Beiträge gab es in diesem Jahr zum Thema "Frauen und Hochschule" bei Frau-TV: einen über den Girl's Day und einen über Seniorinnen an der Universität. Allerdings kommen in fast jeder Sendung geschlechtsspezifische Gesundheitsthemen vor. Kein Wunder, denn für "Brustkrebs und Sexualität" oder "Leistenbruch bei

Frauen" interessiert sich wohl jede Frau.

Eine Chance hat das Thema offenbar auch auf den Lokalseiten der Tageszeitungen. Seit 1999 gab es bei der WAZ etwa 40 Beiträge: regelmäßig wurde die Besetzung der Internationalen Frauenforschungsprofessur in Bochum vermeldet, eine Jahrestagung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung wurde angekündigt, aber auch der 60. Geburtstag von Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel (WAZ Lokalausgabe Dortmund, 18.8.2000).

Als einzige landesweite Tageszeitung haben wir seit einem Jahr die taz. Seitdem gab es dort etwa zwei Berichte zum Thema. "Die machen aber auch kaum Öffentlichkeitsarbeit", so der Kommentar der Journalistin, mit der ich darüber sprach. Ob das tatsächlich so ist, darüber würde ich gerne mit Ihnen streiten.

Statement

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund

Von der Frauen/Geschlechterforschung zum Genderblick

Verunsicherung - politischer Nutzen - Wissenschaftliche Aufklärung

1. Im Blick zurück auf die letzten 15 Jahre: Die Frauen/Geschlechterforschung ist eine Erfolgsgeschichte

Es gibt 23 Universitäten, die Zentren für Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet haben, über 100 Professuren mit einer Denomination oder Teildenomination und Studiengänge aller Art, die das von der Frauen/Geschlechterforschung erarbeitete Wissen in Ausbildungsgänge vermitteln. Die Frauen/Geschlechterforschung ist nicht nur theoretisch interessant und empirisch hoch aktiv, sie ist ein ungemein produktives, die Disziplingrenzen sprengendes Gebiet.

Trotzdem gibt es viele Probleme.

2. Das wissenschaftliche Verständnis von Geschlecht kontrastiert mit dem Alltagsverständnis von Männern und Frauen, mit dem wir es in Hochschule und Schule sowie in Familien im Allgemeinen weitgehend zu tun haben.

Die wissenschaftliche Vorstellung von den Geschlechtern ist von den traditionellen Bildern von Mann und Frau meilenweit entfernt. Das macht es beiden Seiten, - den Frauen/Geschlechterforscher/innen und den anderen Akteur/innen in der Hochschule - in der Kommunikation miteinander schwierig. Während es nämlich im Alltagsverständnis völlig klar ist, was ein Mann und eine Frau ist und alle Menschen quasi natürlich nur in diese beiden Kategorien eingeteilt werden, zerstört die Frauen/Geschlechterforschung gerade diese selbstverständliche Sicherheit und Gewissheit. Aus ihrer Perspektive beruht Geschlecht auf wahrgenommenen Unterschieden zwischen den Geschlechtern. Geschlecht ist ein generatives Muster der Herstellung sozialer Ordnung und die Geschlechterdualität eine soziale Institution und Konstruktion zugleich und alle sind mehr oder weniger daran beteiligt, dass sich die alten vereinfachten Muster immer wieder herstellen. Es gibt keine Exterritorialität des Geschlechts und die jungen Frauen wollen als Person von Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts nicht mehr viel wissen.

So platt ist es auch längst nicht mehr.

3. Der Genderblick als Mittel der Erkenntnis und der politische Nutzen

Auch die Frauen sind nicht mehr die, die sie früher einmal waren, ebenso wenig die Frauenforschung der Anfangszeit und heute. Der politische Impuls der Frauenforschung ist im Vergleich zum Streben nach wissenschaftlicher Anerkennung weitgehend in den Hintergrund getreten, die Forschungstypen haben sich ausdifferenziert in historische Forschung, grundlagentheoretische Forschung - was ist Geschlecht und wie viele gibt es? - , empirische Forschung aller Art und fachbezogene Forschung wie kultur- und sprachanalytische Forschung, medizinische Forschung, angewandte Forschung, um nur einige grobe Kategorien zu nennen. Es gibt inzwischen mehrere Handbücher der Frauen/Geschlechterforschung und der Forschungsstand ist kaum noch überblickbar.

Geschlecht ist zum einen ein Gegenstandsbereich. Untersucht werden das Verhalten, die Einstellungen und Lebenslagen von Frauen und Männern. Der Fokus liegt auf den Menschen beiderlei oder allerlei Geschlechts.

Geschlecht kann aber auch als Mittel der Erkenntnis eingesetzt werden, wenn mit dem Genderblick auf die Strukturen, Arbeitsorganisationen, Regeln etc. geschaut wird. Dann liegt die Aufmerksamkeit nicht auf den Personen, sondern auf dem Umfeld, auf der Arbeitsorganisation, den praktizierten Regeln, den etablierten Hierarchien und ihren Begründungen etc.

Dieser Genderblick ist unverzichtbar, wenn es darum geht, Strukturen und Kulturen in Organisationen und Institutionen zu untersuchen, wie sie zur Reproduktion von Arbeitsverteilungen, Geschlechterbildern, Beziehungsstrukturen und institutionellen Kulturen beitragen. Ein solcher Blick ist bei der Implementierung von Maßnahmen und politischen Zielvorstellungen eine notwendige Voraussetzung, um das Potenzial beider Geschlechter zu erkennen und zu nutzen und damit mehr Geschlechtersensibilität und Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen.

4. Gender Mainstreaming (GM), die Veränderung akademischer Fachkulturen und Genderwissen

Allen Erfolgen zum Trotz ist es kaum zu einer Veränderung der akademischen Kultur und Personalrekrutierung gekommen.

Immer noch sind Frauen an der Spitze selten, in den Leitungspositionen ebenfalls und was die Work-Life-Balance und die demografische Entwicklung betrifft, gibt es angesichts der ökonomischen Krisenerscheinungen eher bedrohliche Gegenentwicklungen.

Die Struktur der geschlechtlichen Arbeitsteilung hat sich kaum verändert, noch weniger im privaten als im beruflichen Bereich.

Von einer Kultur der Anerkennung der Frauenleistungen in ihrer Breite und Vielfalt sind wir in Hochschulen und Gesellschaft noch weit entfernt.

Die GM Strategie ist als Ergänzung zur Gleichstellungspolitik gedacht und soll die Geschlechterperspektive durchgehend bei allen Entscheidungen auf allen Ebenen berücksichtigen, und zwar ex ante und top down, indem die Verantwortung an die Leitungsebene delegiert wird. Um mehr Geschlechtergleichheit bewirken zu können, bedarf es gerade jetzt bei den vielfachen Umstrukturierungen und Zukunftsfestlegungen in den Hochschulen des Genderwissens, eines flexiblen Wissens darüber, wie Geschlechterunterschiede entstehen, sich immer wieder herstellen und bestärken. Dieses Wissen ist nicht bereits vorhanden, sondern muss erst erschaffen werden und zwar im Prozess mit anderen.

Die angewandte Geschlechterforschung, z.B. die Studiengangsforschung, Organisationsforschung, Gesundheitsforschung sind Forschungsfelder mit unbegrenzter Zukunft und die Hochschulen sind gut beraten, diese nicht nur zu erhalten und auszubauen, wo es Geschlechterforschung bereits gibt, sondern sie einzurichten, wo auch immer es geht. Die angewandte Geschlechterforschung kann z.B. die Fachkulturen, Studienorganisationen und Entscheidungsprozesse in Fakultäten daraufhin untersuchen, wie sie junge Männer und Frauen von bestimmten Studiengängen abhalten, sie kann die Drop-outs analysieren, die für Fakultäten langfristig bedrohlich werden können, sie kann die öffentlich propagierten Berufsbilder in Frage stellen und mit den Wünschen der jungen Menschen konfrontieren etc.

Statement

Prof. Dr. Joachim Metzner

Rektor der Fachhochschule Köln, Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen in NRW

Nach 15 Jahren LaKof-Arbeit einige sporadische Überlegungen zu der Frage, die sich bei einem solchen Jubiläum stellt: Welche Erfolgs- / Misserfolgsgründe spielen in der Gleichstellungsarbeit eine Rolle?

Das nach wie vor geringe Engagement für Frauenförderung und Gleichstellung im Hochschulbereich ist nicht auf eine negative Einstellung zu diesem Aufgabenbereich zurückzuführen, sondern Ausdruck der allgemeinen Reformunwilligkeit, die den Hochschulbereich weithin kennzeichnet. Umgekehrt kann konstatiert werden, dass kreative und reformfreudige Hochschulen auch Erfolge bei der Gleichstellung aufweisen können und als erste in eine Gender-Mainstream-Politik eingestiegen sind.

Erfolge bei der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in den Hochschulen sind nur über Personen erreichbar. Hier aber tut sich der entscheidende Engpass auf. Viel zu wenige sind zur Mitwirkung bereit. Im Zuge der Verbreitung von Gender Mainstream sollte das Image der Gleichstellungsaktivitäten dringend geändert werden.

Entscheidender Faktor für wirklich durchgreifende Gleichstellungserfolge ist das Geld. So hat die Neuordnung der leistungsbezogenen Mittelverteilung, die mit einer erhöhten Bedeutung des ‚Frauenparameters‘ verbunden ist, bei vielen Hochschulen und Fachbereichen erstmals zu ernsthaftem Nachdenken über die Erhöhung von ‚Frauenanteilen‘ geführt. Es sollte darauf hingewirkt werden, dass diese Parametrisierung auch innerhalb der Hochschulen und der Fachbereiche weitergegeben wird.

Förderpläne sind unumgänglich. Sie wirken sich zur Zeit aber eher negativ aus, da sie eine Überfülle von notwendigen Maßnahmen und Veränderungen beschreiben, hinter der man sich leicht verstecken kann. Wenn an zu vielen Baustellen gleichzeitig gearbeitet wird, verringern sich insgesamt die Erfolgsaussichten.

Insbesondere im Berufungsbereich ist eine Verbesserung der Situation nur möglich, wenn sich die Hochschulen zu einer Politik des Entweder-Oder durchringen: Eine Berufung auf eine konkret ausgewiesene Stelle kann nur er-

folgen, wenn die Stelle mit einer Frau besetzt wird.

An den Fachhochschulen sind die Chancen, in den Ingenieurwissenschaften in absehbarer Zeit zu wirksamen Berufungserfolgen zu kommen, extrem gering. Zu viele Professuren werden in den kommenden Jahren gestrichen, und die massive Abwertung der Professuren im Rahmen der W-Besoldung wird sich zusätzlich negativ auswirken. Nur wenn es gelingt, durch vorgezogene Berufungen (analog zum früheren Fiebiger-Programm) zu mehr Bewerbungsmöglichkeiten für Frauen zu kommen, und wenn die Stellen halbwegs akzeptabel ausgestattet werden, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren denkbar.

Statement

Barbara Schwarze

Geschäftsführerin des Kompetenzzentrums Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie

Hochschulstudium und Hochschulreformen in Ingenieur- und Naturwissenschaften unter Genderaspekten

Frauentechniknetzwerke und Studienreforminitiativen fordern seit Jahrzehnten Reformen des ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiums, die eine breitere Studierendenklientel ansprechen. Hochqualifizierte Schulabsolventinnen mit Interesse an einer Tätigkeit in Wirtschaft oder Forschung sollen durch die Einbindung praxisorientierter Studienelemente, die sowohl die Interessen von Frauen wie von Männern berücksichtigen, vermehrt zu einem Studium motiviert werden.

Alter Wein in attraktiven neuen Schläuchen?

Eine wesentliche Forderung ist die Integration eines erheblichen Teils der vermeintlich außerfachlichen sogenannten „Schlüsselqualifikationen“ in das Fachstudium. Hierzu gibt und gab es bereits vorbildliche Projekte in vielen Hochschulen, die beispielsweise durch das Netzwerk Ingenieurausbildung und die Studienreformkommission des Landes NRW zusammengetragen wurden oder auch Bund-Länder-Modellversuche, die dies praktisch erprobten und erfolgreich umsetzten.

Ein erheblicher Teil der zuständigen Bundes- und Landesministerien für Wissenschaft, Hochschulrektoren und –rektorinnen, Verbände und Vereine befindet sich im Umfeld des Bolognaprozesses im Einklang mit Forderungen der Wirtschaft zur Erneuerung von Studiengängen in Technik und Naturwissenschaften. Viele der „alten“ Forderungen zur Entrümpelung des fachlichen Ballastes und zur Einführung neuer Lehr- und Lernmethoden werden erneut als Ziele und Methoden des Erneuerungsprozesses definiert und eingefordert.

..... und die Themen „Frauen“ und „Gender“?

Eine ergänzende Fokussierung der Wirtschaft und der Wissenschaftsorganisationen auf die Themen „Frauen“ und „Gender“ muss in Form einer doppelten Strategie elementarer Bestandteil des Reformprozesses sein bzw. werden. Hierzu bedarf es exzellenter Beispiele und innovativer Ideen, um den Fachbereichen Arbeitshilfen und Unterstützung an die Hand zu geben.

Als Wirtschaftsinitiative setzt die Initiative D21 hier neue Signale: Sie unterstützt als größte Partnerschaft zwischen Politik und Wirtschaft Hochschulen, die Projekte und Konzepte entwickelt haben, um Frauen für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe zu begeistern. Auf der Basis des Rankings des Kompetenzzentrums Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie konzipierte sie den Hochschulwettbewerb „Get the Best“, mit dem im Jahr 2004 vier Universitäten und vier Fachhochschulen für ihre innovativen Konzepte prämiert wurden.

Bachelor und Master – eine Chance für mehr Chancengleichheit?

Die Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge und –abschlüsse bietet den Hochschulen aktuell eine einmalige Chance, gerade die Klientel junger Frauen durch neue, moderne Studienangebote auch in den klassischen Ingenieur- und Naturwissenschaftsdisziplinen zu gewinnen. Dazu gehört jedoch auch, dass die Erkenntnisse über die Studieninteressen junger Frauen und die für ihre adäquate berufliche Positionierung in Wissenschaft und Wirtschaft notwendigen Studienelemente Eingang finden in die Studiencurricula.

Parallel dazu ist auch die Entwicklung der Studierendenzahlen und der Studienbedingungen unter Genderaspekten ein wesentliches Element der Evaluierung des Erfolgs neuer Studiengänge. Hierzu muss den Hochschulgremien, Fachbereichen und Gleichstellungsbeauftragten ein regelmäßiger Service zur Verfügung gestellt werden, um ihnen eine notwendige Planungs- und Entscheidungsgrundlage zu ermöglichen. In gleichem Maße müssen Fachbereiche mit dem Wissen über ihre Klientel versorgt werden und es gilt, den Studienerfolg unter Genderaspekten zu verfolgen. Wissen über die Studierenden und ihre Erfolge erhöht die Beratungskompetenz der Lehrenden und stärkt zugleich die Studienqualität.

Aufgabe der Akkreditierung: Die Probe aufs Exempel Gender zu machen?

Die Tatsache, dass Genderaspekte bislang keine Prüfungskriterien des Akkreditierungsverfahren sind, ist ein Mangel des derzeitigen, vielfach noch zu nahe an traditionellen Studienstrukturen befindlichen Akkreditierungssystems in Ingenieur- und Naturwissenschaften. Hier ist abzusehen, dass eine Etablierung zumindest einiger ‚Gender-Essentials‘ im Akkreditierungsprozess nur dann erfolgen wird, wenn Ingenieur- und Naturwissenschaftsorganisationen, die dort aktiven Frauennetzwerke sowie engagierte Unternehmen diese Forderungen verstärken. Sie müssen zudem von soliden Daten und Fakten über die Akzeptanz der Studiengänge bei Anfängerinnen und Anfängern, über Erfolgs- und Misserfolgskriterien und durch die öffentliche Diskussion von best-practice-Modellen unterfüttert werden, um die Akkreditierenden und die zuständigen Planerinnen und Planer vor Ort mit den notwendigen Informationen zu versorgen.

Das Land Nordrhein-Westfalen nimmt in diesem Reformprozess eine energische und führende Rolle ein, die von einer aktiven Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in einem kritisch-positiven Dialog begleitet wird. Die gemeinsamen Erfolge sind an den Hochschulen und in der Landeshochschulgesetzgebung sichtbar:

Auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern eröffnet NRW neue Wege: Die Hochschulen sollen nicht mehr nur die Aufgabe haben, familien- und kinderfreundlichere Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen. Vielmehr wurde als bundesweit erstes Hochschulgesetz das NRW-Hochschulgesetz "gendered", also die Gender-Mainstreaming-Strategie angewendet: Bei allen Vorschriften wurde geprüft, ob sie sich geschlechtsspezifisch unterschiedlich auswirken können und ob und wie dies bereits im Gesetz vermieden werden kann. "Auch die Hochschulen werden sich künftig die Gender-Mainstreaming-Strategie zu eigen machen müssen," forderte die NRW-Wissenschaftsministerin².

Chancengleichheit ist ein wesentlicher Aspekt bei der Gestaltung des neuen Europäischen Hochschulraums. Deutschland könnte durch die konkrete Begleitung der Einführung der neuen Studiengänge unter Genderaspekten und die Herausarbeitung von Erfolgsfaktoren im Bereich Ingenieur- und Naturwissenschaften eine Vorreiterrolle für den europäischen Hochschulraum übernehmen. Voraussetzung ist ein enges Zusammenwirken von Evaluatorinnen, Studienreformerinnen, Expertinnen aus Technik- und Naturwissenschaftsverbänden, Gleichstellungsbeauftragten und aktiven Frauen in den Fachbereichen und Fachbereichsgremien. Denn eines zeigen die Erfahrungen aus den Hochschul- und Akkreditierungsprozessen: Für die Vertretung von Frauen- und Gleichstellungsinteressen im Bolognaprozess müssen auf jeden Fall die Frauen selbst Sorge tragen. Werden sie dabei durch neue Zielvereinbarungen, genderorientierte Rektorate und Fachbereichsgremien, neue Hochschulgesetze sowie engagierte Forschung unterstützt – umso besser!

² Informationsdienst Wissenschaft vom 16.06.04 unter <http://idw-online.de/pages/de/news81869>.

Podiumsdiskussion „NRW im Wandel – Frauen in Hochschule und Gesellschaft“

Standpunkte aus Wirtschaft, Politik, Hochschulen, Frauenforschung und Journalismus tauschten aus:

Marianne Hürten MdL, GRÜNEN-Fraktion im Landtag NRW, frauenpolitische Sprecherin

Dr. Susanne Keil, Journalistin und Medienwissenschaftlerin

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Universität Dortmund, Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums

Prof. Dr. Joachim Metzner, Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen, Rektor der Fachhochschule Köln

Dipl.-Soz. Barbara Schwarze, Geschäftsführerin des Kompetenzzentrums Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie

Es moderierte:

Karin Niemeyer, WDR Dortmund



v.l. Metzner, Schwarze, Niemeyer, Keil, Hürten, Metz-Göckel

Zusammenfassung von Ira Künnecke, LaKof-Koordinierungsstelle

„Gleichstellung“ – (k)ein Thema in den Medien?

Die Berichterstattung über Gleichstellung in den Medien braucht notwendigerweise eine gute Außendarstellung, darüber waren sich die Diskutant/innen schnell einig. Öffentlichkeitsarbeit in Sachen Gleichstellung ist zentral für die gesellschaftliche Akzeptanz, faktisch ist sie jedoch ein Stiefkind der Medienberichterstattung. Allenfalls komme sie in Nischenplätzen vor, stellte Susanne Keil fest. Die Ursachen lägen an der Ausrichtung des Wissenschaftsjournalismus: von Interesse seien brisante Forschungsthemen und „kundenbezogene“ Themen, z.B. relevante Themen für Studierende.

Die genderorientierten Erfolge an Hochschulen lägen deutlich unterhalb der Reizschwelle der Medien, war die Einschätzung von Joachim Metzner. Damit dürfe man sich jedoch nicht zufrieden geben, entgegnete Keil, schließlich sei

aktuell ein Boom des Wissenschaftsjournalismus zu verzeichnen. Die Bereitschaft, über Wissenschaftsthemen zu berichten, müsse genutzt werden, um Genderthemen zu platzieren.

Wie kommt Gender in die Hochschulen?

Welche Gründe lassen sich für den geringen Erfolg bei der Implementierung von Gender Mainstreaming (GM) an den Hochschulen erkennen?

Joachim Metzner konstatierte eine Reformunwilligkeit der deutschen Hochschulen allgemein, die ihren Niederschlag in der fehlenden Motivation und Bereitschaft der Hochschulangehörigen finde, sich mit Genderthemen zu befassen. GM könne seiner Meinung nach nicht ausschließlich von oben verordnet werden: zu den Impulsen von oben müssten sich innerhalb der Mitarbeiterschaft Leute finden, die auch bereit seien, diese Impulse aufzunehmen und weiterzutragen.

Finanzielle Anreize sind als Motivationsfaktor unbestritten. Über GM wird erst ernsthaft diskutiert, seitdem die Kriterien bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe verändert wurden und Gleichstellungserfolge als Parameter ein stärkeres Gewicht bekamen.

Die Politik könne an dieser Stelle nicht in die Hochschulen hineinregieren, Einflussnahme sei nur durch die Gestaltung der politischen Rahmenbedingungen möglich, machte Marianne Hürten ihre Position deutlich. So sei beispielsweise die EU-Forschungsförderung an die inhaltliche und personelle Berücksichtigung von GM gebunden. Auch die Mittelverteilungskriterien sind ein Hebel zur politischen Einflussnahme. Auf Dauer ist nicht hinnehmbar, dass Genderkriterien bei der Vergabepolitik etwa der Deutschen Forschungsgemeinschaft völlig fehlen. Aus dem Publikum kam der Einwurf, dass die Wissenschaftsnähe des Themas „Gender“ betont werden müsse. Nötig sei der Übergang von „Gender“ als Personenkategorie zu „Gender“ als analytischer Kategorie.

Den Gender-Blick anwenden bedeute Strukturpolitik und führe zu veränderten Kulturen innerhalb der Hochschulen, ergänzte Sigrid Metz-Göckel.

Die Aneignung des Gender-Blicks werde von Seiten der Hochschulangehörigen als zusätzliche Arbeit empfunden, gab Metzner zu bedenken.

Eine ZuhörerIn konstatierte, dass die Begriffsvermittlung innerhalb der Hochschulen noch ganz am Anfang stehe, das fehlende Wissen und die fehlenden Kompetenzen seien ein Hindernis für die Durchsetzung. Somit seien ExpertInnenschulungen (Gender Trainings) für Führungskräfte an Hochschulen erforderlich. Ob hier nicht von Seiten des Ministeriums entsprechende Fortbildungen angeboten werden könnten?

Professorinnen weiter Mangelware?

Offensive Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren seien von Nöten. Bei Wiederbesetzungen könnten Professuren etwa Frauen

vorbehalten werden, schlug Joachim Metzner vor. Der Mangel an Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen sei hausgemacht und fange bei den geringen Zahlen weiblicher Studierender in diesen Fächern an, so Sigrid Metz-Göckel. Die Attraktivität bestimmter Studiengänge für Frauen hänge stark mit der Qualität und Kultur innerhalb dieses Studienganges zusammen, ergänzte Barbara Schwarze. Das Wissen über Formen der Studiengestaltung, die Frauen anspreche, sei vorhanden und müsse nur abgerufen werden.

Aus dem Publikum wurde an dieser Stelle eine „Resistenzen-Allianz“ zwischen den Hochschulen/Fachbereichen und der Wirtschaft festgestellt, die sich insbesondere auf Fächer wie Elektrotechnik und Physik beziehe. Dabei entstehe ein immenser wirtschaftlicher Schaden durch den reinen Männerblick in Wirtschaft, Forschung und Technologie.

Auch die Vereinbarkeitsproblematik ist nach wie vor weit von einer Lösung entfernt und geht zu Lasten der wissenschaftlichen Karrieren junger Frauen. Die Hochschulen müssen endlich ihre Verantwortung in diesem Bereich annehmen und - in ihrem eigenen Interesse - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf ergreifen.

Ohne Moos nix los?

Dem ständigen Ruf von Seiten der Hochschulen nach „mehr Geld“ für Maßnahmen und Programme zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern erteilte die anwesende Politikerin, Marianne Hürten, eine klare Absage. Von politischer Seite werde das Finanzvolumen nicht ständig erhöht, nur damit die Hochschulen die Inhalte des Grundgesetzes beachteten. Die Hochschulen würden schließlich von der Öffentlichkeit finanziert und seien daher den Inhalten des Grundgesetzes selbstverständlich verpflichtet. Bei der Verteilung vorhandener Mittel müsse Frauenförderung ein wichtiges Kriterium sein.

Leuchtendes Vorbild oder funktioniert der Gender-Blick in der Politik?

Nach ihren Praxiserfahrungen im Landtag NRW befragt, attestierte Marianne Hürten der Politik durchaus eine Vorbildhaftigkeit. Die Hochschulen könnten von der Politik lernen, Gender Mainstreaming (GM) selbstverständlich und ohne Peinlichkeit anzuwenden. Der Landtag hat einstimmig GM als Strategie und Aufgabe beschlossen. Spannend zur beobachten war, so Hürten, wie die Qualität der Beratungsprozesse in den Ausschüssen im Vorfeld des Beschlusses stieg - vor allem dadurch, dass der Beratungsprozess dokumentiert wurde. Und das hat letztendlich zu dem positiven Ergebnis geführt.

Bemerkenswert ist aus ihrer Sicht auch, dass NRW im Bereich Gender Budgeting bundesweit eine Vorreiterrolle einnimmt durch die erstmalige Verankerung von Gender Budgeting im Haushaltsgesetz NRW.

Frauen komponieren



Donnerstag, 18. November 2004
Konzert anlässlich der
Jubiläums Lakof
Universität Dortmund



Hildegard Schumacher-Grub hat eine Gesangsausbildung bei Alexander McDonald in Bielefeld absolviert. Sie verfügt über eine langjährige und vielfältige chorische und solistische Gesangserfahrung in überwiegend klassischer Musik. Hauptberuflich ist sie als Dozentin für Systemökologie an der Fachhochschule Bielefeld tätig. Seit 2002 ist sie Gleichstellungsbeauftragte an der Fachhochschule Bielefeld.

Cornelia Walz studierte an der Nordwestdeutschen Musikakademie in Detmold Schulmusik, Klavierpädagogik und Cembalo. Nach einigen Jahren Tätigkeit in Berlin ist sie seitdem als Klavierpädagogin an der Musikschule Enger-Spenge angestellt und konzentriert ihre musikalischen Aktivitäten auf die Bereiche Chor- und Kammermusik mit Liedbegleitung.

Hildegard Schumacher-Grub - Sopran

Cornelia Walz - Klavier

Programm

Herzogin Anna Amalia von Sachsen-Weimar (1739 - 1807)	Auf dem Land und in der Stadt <i>Text: J.W. von Goethe</i>	Josephine Lang (1815 - 1880)	op. 27/3	Ob ich manchmal Dein gedenke? <i>Text: Christian Reinhold Köstlin</i>
Corona Schröder (1751 - 1802)	Manchen langen Tag <i>Textdichter unbekannt</i>		op. 15/1	Den Abschied schnell genommen <i>Text: Christian Reinhold Köstlin</i>
Luise Reichardt (1779 -1826)	Hinüber wall' ich <i>Text: aus "Hymnen an die Nacht"</i> <i>Novalis</i>	Clara Schumann (1819 - 1886)	op. 12/4	Liebst du um Schönheit <i>Text: Friedrich Rückert</i> Es fiel ein Reif <i>Text: Heinrich Heine</i>
Fanny Hensel (1805 - 1847)	Neue Liebe, neues Leben <i>Text: J.W. von Goethe</i> Die Ersehnte <i>Text: frei nach</i> <i>Ludwig Christoph Heinrich Hölty</i>	Luise Adolpha Le Beau (1850 - 1927)	op. 39	Der Rose Bitte <i>Text: Rudolf Gernss</i>
Johanna Kinkel (1810 - 1858)	op. 7/2 Wunsch <i>Text: August Kopisch</i> <i>Bettina v. Arnim gewidmet</i>	Alma Mahler (1879 - 1964)		Die stille Stadt <i>Text: Richard Dehmel</i> Ich wandle unter Blumen <i>Text: Heinrich Heine</i>

Meilensteine 15 Jahre Gleichstellungspolitik NRW

31.10.1989

Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz – FFG). NRW ist damit das erste Bundesland.

Januar 1990

Personalaktenerlass des Innenministeriums NRW. Die Frauenbeauftragten an den Hochschulen haben Akteneinsichtsrecht.

Juni 1990

Gleichstellungsministerium wird eingerichtet. Ilse Ridder-Melchers wird 1. Gleichstellungsministerin.

22.10.1990

Grundsätze zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes in den wissenschaftlichen Hochschulen.

1991

Das Land NRW vergibt zum ersten Mal das Habilitationstipendium im Rahmen des Lise-Meitner-Programms.

13.01.1992

Gesetzesentwurf der Grünen zum Landes-Anti-Diskriminierungsgesetz NRW (LADG) wird vom Landtag abgelehnt.

24.03.1993

Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache.

01.11.1993

Grundsätze zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes in den wissenschaftlichen Hochschulen werden (nach 3 Jahren Erprobung) verbindlich.

1993

Land nutzt Mittel des Hochschulsonderprogramms HSP II u.a. zum Ausbau des Netzwerks Frauenforschung.

01.02.1994

Zusätzlich zu den Grundsätzen der Frauenförderung tritt das Frauenförderungskonzept des Landes in Kraft.

November 1996

NRW-Hochschulen auf dem Weg ins nächste Jahrtausend. Leitlinien zur Funktionalreform. Erstmalige Aufnahme „Verbesserung der Gleichstellung von Frau und Mann“.

29.01.1997

1. Vergabe des TOTAL E-QUALITY-Prädikats im Haus der Industrie in Köln.

1998

Zusammenlegung des MWF und MSW. Gabriele Behler wird Ministerin des MSWWF.

Juni 1998

Birgit Fischer wird Ministerin für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW.

20.11.1999

LGG NRW - Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für NRW tritt in Kraft.

20.02.2000

Qualitätspakt: Gender Mainstreaming soll als originäre Querschnittsaufgabe der Hochschule implementiert werden.

November 2002

Hannelore Kraft wird Ministerin für Wissenschaft und Forschung und Birgit Fischer wird Ministerin für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie in NRW.

28.01.2003

Änderung des HG durch das Studienkonten- und –finanzierungsgesetz (StKFG) zur Einführung von Studienkonten und Erhebung von Hochschulgebühren.

September 2003

Bologna-Folgekonferenz: Abbau der sozialen Benachteiligung von Frauen wird in das Kommuniqué der europäischen Hochschulminister/innen aufgenommen.

Meilensteine 15 Jahre LaKof NRW

- 08.09.1989 1. Landeskonferenz – RWTH Aachen
Kontaktfrau: Frau Dr. med. vet. Christiane Herweg
- 01.12.1989 2. Landeskonferenz – Uni Bielefeld
Die LaKof wählt zum ersten Mal ihre Sprecherinnen:
Frau Mühlenbruch, Uni Bonn
Frau Schmidt-Lentzen, Uni Bielefeld
Frau Friehe, FH Bielefeld
Frau Niessala, FH Bielefeld
- 02.03.1990 3. Landeskonferenz – Uni-GH Wuppertal
- 29.11.1990 4. Landeskonferenz – Uni-GH Siegen
- 28.05.1991 5. Landeskonferenz - Uni Bonn
Erstmals ist das MWF mit Frau Ohlms zu Gast.
Aufwandsentschädigung für die Frauenbeauftragten: 500.000,00 DM werden für die sachliche Ausstattung vom Landtag bewilligt.
- 11.12.1991 6. Landeskonferenz – Uni Essen
Abstimmung und Verabschiedung von Satzung und Wahlordnung der LaKof.
- 04.05.1992 7. Landeskonferenz - FernUni Hagen
Ein Rechtsgutachten wird in Auftrag gegeben, das das Recht der Teilnahme der Frauenbeauftragten an den Rektoratssitzungen überprüft.
- 29.10.1992 Gespräch im MWF mit der Ministerin Anke Brunn über die Ausstattung der Büros der Frauenbeauftragten.
- Juli 1993 Die LaKof geht in die Öffentlichkeit.
Erste Teilnahme an der Frauenmesse top '93 in Düsseldorf.

- März 1994 An der FH Bielefeld gibt es seit dem 01.03.1994 eine Kindertagesstätte (erste Kindertagesstätte bundesweit an einer Fachhochschule).
- 10.11.1994 12. LaKof - Uni GH Siegen
Forderung der LaKof: Frauenförderung als Parameter bei der erfolgsorientierten Mittelverteilung.
- 1995 Antrag an das MWF:
Bei der Überarbeitung des Universitäts- und Fachhochschulgesetzes ist auf die geschlechtssparitatische Besetzung von Gremien durch die Gesetzgebung hinzuwirken.
- Juli 1997 Teilnahme an der Frauen- Messe top '97 in Düsseldorf.
Erste CD über den Beruf der Professorin und Bewerbungstipps für zukünftige Professorinnen „Wie werde ich Professorin an einer Fachhochschule?“
- 1998 Die Koordinierungsstelle der LaKof wird an der FH Dortmund eingerichtet.
- 21.10.1998 Einladung zur Anhörung zum Landesgleichstellungsgesetz im MFJFG.
- 27./28.04.
1999 20. LaKof - Bommerholz, Witten
Qualitätspakt:
 - bis WS 99/00 soll ein Strukturplan erstellt werden
 - im WS 99/00 wird ein Expertenteam durch die Hochschulen gehen
 - LaKof erstellt Checkliste für Expertenrat, um Berücksichtigung von Gleichstellungsaufgaben zu gewährleisten
- 20.10.1999 Erstes Gründungstreffen der Gender Akademie NRW.
Ziel der Akademie: Professionalisierung von Frauen und Netzwerkbildungen.

- 24./25.02.
2000 Außerordentliche LaKof – Dortmund
- Qualitätspakt: Anregungen/Forderungen der LaKof in das Frage- und Informationsraster des Expertenrates teilweise aufgenommen
 - mit Professorin Dr. Cremer-Renz wird eine weitere Frau Mitglied des Expertenrates
- 29.09.2000 Eröffnung „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (cews) in Bonn.
- 2001 Erstmals wird in die leistungsorientierte Mittelvergabe der Frauenanteil in den Parametern „AbsolventInnen“ und Stellen für das wissenschaftliche Personal (inkl. ProfessorInnen) einfließen.
- 2001 HWP tritt als HSP III Nachfolgeprogramm in Kraft, inklusive Fachprogramm „Zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. (NRW partizipiert mit 22,9 % an dem Programm)
- 04.12.2001 LaKof - FH Dortmund
- Mittelkürzungen:
- Mittel der Titelgruppe 62 werden um 34,8 % gekürzt
 - Lise-Meitner-Stipendien sind reduziert auf 24 plus 1
 - allgemeine Landesmittel für Gleichstellung werden von 715.000 € (2001) auf 218.000 € (2002) gekürzt
 - Graduiertenförderung wird 2003 beendet
 - Koordinierungsstelle: ab dem 1.1.2002 gibt es vorerst keine Koordinierungsstelle
- 2002 VINGS - Virtual International Gender Studies
- „VINGS studieren“ startet als Bachelor-Studiengang zum SoSe 2002
 - Qualifizierungsangebot „VINGS qualifizieren“ startet im WS 2002/03
- Mai 2002 Haushaltssperre tritt in Kraft.
- U.a. kann die vorgesehene Besetzung der Koordinierungsstelle an der FH Köln nicht realisiert werden. Dafür bewilligte Mittel fallen auch unter die Haushaltssperre.

- 21.03.2003 Einladung der Grünen-Fraktion zum Gespräch im Landtag „Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen“.
MWF Ministerin Kraft und Frau Dr. Lohkamp (Leiterin des Referates zur Gleichstellung von Frau und Mann) stellen sich vor.
- 01.06.2003 Die Koordinierungsstelle der LaKof nimmt an der FH Köln die Arbeit auf.
- Nov. 2003 Sprecherinnen zu Gast bei der AQAS in Bonn.
Forderung nach Integration von Genderaspekten in Bachelor- und Masterstudiengänge.
- 2003 Gleichstellung soll im Sinne eines Querschnittsthemas in die Zielvereinbarungen integriert werden (Gender Profil).
Kinderbetreuung: Hochschulleitungen können Kinderbetreuungsmodelle nach §3 HG aus Hochschulmitteln finanzieren.
- 18.11.2003 LaKof - FH Dortmund
Verabschiedung der neuen Satzung
- 2004 Gendern des Hochschulgesetzes
LaKof wirkt fachkompetent an Gesetzgebung mit.
Einladung zur Anhörung im Landtag (September 2004)

Übersicht Landeskongressen von 1989 - 2004

08.09.1989	Aachen
01.12.1989	Bielefeld
02.03.1990	Wuppertal
29.11.1990	Siegen
28.05.1991	Bonn
11.12.1991	Essen
04.05.1992	Hagen
23.11.1992	Münster
14.05.1993	Düsseldorf
08.11.1993	Dortmund
09.05.1994	Bochum
10.11.1994	Siegen
06.04.1995	Köln
30.11./1.12.1995	Münster
21.06.1996	Bochum
14.02.1997	Münster
10.07.1997	Duisburg
27.11.1997	Köln
18.06.1998	Dortmund
29./30.10.1998	Dortmund
27./28.04.1999	Bommerholz, Witten
20./21.10.1999	Aachen
24./25.02.2000	Dortmund
05.05.2000	Wuppertal

15.06.2000	Köln
26./27.10.2000	Köln
24.01.2001	Hagen
11./12.06.2001	Bensberg
04.12.2001	Dortmund
19.04.2002	Köln
17.07.2002	Bochum
27.11.2002	Dortmund
07.02.2003	Hagen
01.07.2003	Rheinbach
17./18.11.2003	Dortmund
26.02.2004	Bielefeld
26.03.2004	Bochum

Sprecherinnen der LaKof NRW von 1989 – 2004

1989

Kontaktfrau der LaKof Frau Herweg (RWTH Aachen)

01.12.1989 – 29.11.1990

- Frau Friehe (FH Bielefeld, WM)
- Frau Mühlenbruch (Uni Bonn, WM)
- Frau Niessala (FH Bielefeld, Stud.)
- Frau Schmidt-Lenzen (Bielefeld, NW)

29.11.1990 – 11.12.1991

- Frau Friehe (FH Bielefeld, WM)
- Frau Mühlenbruch (Uni Bonn, WM)
- Frau Kraus (Uni Essen, NW)
- Frau Heim (Bielefeld, Stud.)

11.12.1991 – 23.11.1992

- Frau Bartölke (Wuppertal, NW)
- Frau Menke (Münster, Stud.)
- Frau von Oer (Uni Münster, Prof.)
- Frau Mühlenbruch (Uni Bonn, WM)

23.11.1992 – 8.11.1993

- Frau Friehe (FH Bielefeld, WM)
- Frau Heim (Bielefeld, Stud.)
- Frau Kraus (Uni Essen, MMTV)
- Frau von Oer (Uni Münster, Prof.)

8.11.93 – 1.12.1995

- Frau Diepelt (RWTH Aachen, MMTV)
- Frau Friehe (FH Bielefeld, Wiss.)
- Frau Funk (Uni-GH Siegen, Wiss.)
- Frau Karrenberg (Uni Münster, Stud.)
- Frau Lohse (FH Münster, Prof.)

1.12.1995 – 27.11.1997

- Frau Diepelt (RWTH Aachen, MMTV)
- Frau Friehe (FH Bielefeld, Wiss.)
- Frau Herzig bis 14.2.1997 (Stud., Uni Dortmund) , ab 14.2.1997 Kristin Röttger (FH Bielefeld)

27.11.1997- 20.10.1999

- Frau Diepelt (RWTH Aachen, MMTV)
- Frau Friehe (FH Bielefeld, Wiss.)
- Frau Michel (FH Dortmund, Prof.)
- Frau Röttger (FH Bielefeld, Stud.), ab 30.10.98 Annabell Preußler (Uni Dortmund)

20.10.1999 – 04.12.2001

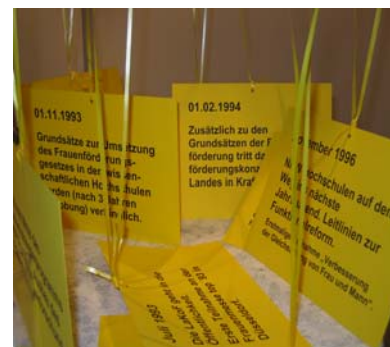
- Frau Diepelt (RWTH Aachen, MMTV)
- Frau Friehe (FH Bielefeld, Wiss.)
- Frau Michel (FH Dortmund, Prof.)

04.12.2001 - 18.11.2003

- Frau Diepelt (RWTH Aachen, MMTV)
- Frau Drechsel (FH Köln, Wiss.)
- Frau Hornstein (Uni Wuppertal, Wiss.)
- Frau Michel (FH Dortmund, Prof.)

18.11.2003 -

- Frau Baaken (Uni Bielefeld, Wiss.)
- Frau Diepelt (RWTH Aachen, MMTV)
- Frau Drechsel (FH Köln; Wiss.)
- Frau Kaus (Uni Bochum, Wiss.); ab 26.02.2004 Frau Zimmermann (Uni Dortmund, Wiss.)





Referent/innen, Moderatorinnen und Mitwirkende

Dr. Margot Gebhardt-Benischke

Dr. jur., lehrende Akademische Oberrätin an der Bergischen Universität Wuppertal auf den Gebieten Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Familienrecht, Mitbegründerin des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen in NRW, von 1991 bis 1999 Frauenbeauftragte der Universität, Veröffentlichungen insbesondere zum Thema Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung im Wissenschaftsbetrieb

Marianne Hürten MdL

52 Jahre alt, Chemielaborantin, seit 1982 Mitglied des Betriebsrats der Bayer AG, Leverkusen, seit 1990 für Bündnis 90/Die Grünen im Landtag NRW und frauenpolitische Sprecherin der grünen Landtagsfraktion, Mitglied des Ausschusses für Frauenpolitik und des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales, von Mai 2001 bis September 2004 Vorsitzende der Enquetekommission "Zukunft einer frauengerechten Gesundheitsversorgung in NRW"

Dr. Susanne Keil

Geb. 1962, Studium der Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Anglistik und Romanistik in Münster und Paris, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Kunsthochschule für Medien in Köln, Promotion im Rahmen des DFG-Graduiertenkollegs "Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielraum und Definitionsmacht von Frauen" in Dortmund, Thema: Frauen in Führungspositionen im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, 1998 –2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Journalistik der Universität Dortmund, 2002 - 2003 Volontariat bei der Westdeutschen Zeitung in Düsseldorf, freie Journalistin u.a. für die DUZ (Das unabhängige Hochschulmagazin), 2003 – 2004 Redakteurin bei der Fachzeitschrift "Frauen und Politik" des zweiwochen-dienst-Verlags in Berlin

Gerda Kieninger MdL

Geb. 1951, verw., 2 Kinder u. 1 Enkelkind, Einzelhandelskauffrau, seit 1995 Mitglied des Landtag NRW, frauenpolitische Sprecherin der SPD Landtagsfraktion NRW, Vorsitzende des AWO Unterbezirk Dortmund, Mitglied im Kuratorium zur Förderung der Sozialforschung in Dortmund

Dr. Brigitte Lohkamp

Dr. phil., Studium der Kunstgeschichte, Archäologie, Psychologie und Publizistik in München, Autorin einiger Künstlermonographien mit dem Schwerpunkt

der deutschen Kunst im 20. Jahrhundert, Journalistin, Managing Editor, seit 1990 Mitglied der Regierung des Landes NRW, seit 1997 Ministerialrätin im Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW, Gleichstellungsbeauftragte seit 2003

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

Prof. Dr. phil., Studium der Volkswirtschaftslehre, Soziologie und Psychologie in Mainz, Frankfurt und Gießen, seit 1976 Hochschullehrerin und Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums und des Schwerpunkts Frauen- und Geschlechterforschung am Hochschuldidaktischen Zentrum sowie der Frauenstudien der Universität Dortmund, 1982-1984 Mitglied in der Senatskommission der Deutschen Forschungsgemeinschaft *Sozialwissenschaftliche Frauenforschung*, 1989-1992 Mitglied der Enquête-Kommission *Zukunft der Bildung – Bildung 2000* des Deutschen Bundestags, 1992-1994 Mitglied der Bildungskommission NRW, 1992-1993 Mitglied der Frauenforschungskommission Niedersachsen, 2000 Mitglied des Vorstands des Fördervereins der *Internationalen Frauenuniversität Technik und Kultur (ifu)*, sowie 2000 im Council der Internationalen Frauenuniversität und Leiterin der Evaluation der Internationalen Frauenuniversität

Prof. Dr. Joachim Metzner

Geb. 1943, 1963 – 1970 Studium der Philosophie, Linguistik und Theologie in Frankfurt am Main und Tübingen, 1970 – 1973 Lehrtätigkeit an Gymnasien, 1974 – 1976 Wissenschaftlicher Assistent, Erziehungswissenschaftliche Hochschule Rheinland-Pfalz, 1976 Promotion, 1976 - 1978 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Rechenzentrum Uni Kaiserslautern und am Institut für Informatik in Koblenz, 1978 Professor für Verbale Kommunikation an der Fachhochschule Köln, 1982/83 Dekan des Fachbereichs Sozialpädagogik, 1984 – 1989 Prorektor für Lehre, Studium und Studienreform, seit 1989 Rektor, seit 1991 Vorsitzender der Landesrektorenkonferenz der Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, 1992 – 2004 Mitglied des Vorstandes des Deutschen Akademischen Austauschdienstes, seit 2004 stellv. Vorsitzender von ,assist'

Karin Niemeyer

38 Jahre alt, verheiratet, zwei Kinder, Ausbildung zur Verlagskauffrau, Volontariat bei den Ruhr-Nachrichten (Dortmund), Anstellung als Redakteurin/Redaktion Landespolitik, Studium Fachbereich Journalistik, Nebenfach Politik/Universität Dortmund, Dipl. Journalistin, freie Autorin und Moderatorin für Hörfunk und Fernsehen, Moderation div. Sendungen: Aktuelle Stunde, Daheim & unterwegs, Kinderfunk Lilipuz, Lokalzeit Südwestfalen, Lokalzeit im Revier sowie Leitung div. Podiumsdiskussionen in NRW, aktuell tätig hauptsächlich für den WDR - z.Zt. als Moderatorin der "Lokalzeit aus Dortmund"

Hildegard Schumacher-Grub

Gesangsausbildung bei Alexander McDonald in Bielefeld, langjährige und vielfältige kammermusikalische und solistische Gesangserfahrung in überwiegend klassischer Musik, hauptberuflich Dozentin für Systemökologie an der Fachhochschule Bielefeld, seit 2002 Gleichstellungsbeauftragte

Barbara Schwarze

Geb. 1951, Soziologin, 1994 – 1997 wissenschaftliche Leiterin des Bund-Länder-Modellversuchs „Frauen im Ingenieurstudium an Fachhochschulen – geschlechterspezifische Aspekte in Lehre und Studium“ an der Fachhochschule Bielefeld, November 1996 bis März 2000 Leiterin der Koordinierungsstelle der Initiative Frauen geben Technik neue Impulse, seit Januar 2000 Geschäftsführerin des Vereins Frauen geben Technik neue Impulse sowie des Kompetenzzentrums Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie, seit 2004 Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der Initiative D21, einem Zusammenschluss von ca. 300 Unternehmen der IT- Branche

Cornelia Walz

Studium der Schulmusik, Klavierpädagogik und Cembalo an der Nordwestdeutschen Musikakademie in Detmold. Nach einigen Jahren Tätigkeit in Berlin ist sie seitdem als Klavierpädagogin an der Musikschule Enger-Spenge angestellt und konzentriert ihre musikalischen Aktivitäten auf die Bereiche Chor- und Kammermusik mit Liedbegleitung

Dr. Ute Zimmermann

Geb. 1961 in Bonn, Studium Diplom-Pädagogik, Psychologie und Soziologie an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Promotion 1996, seit 1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Lehrerbildung der Universität Dortmund, seit Januar 2002 Gleichstellungsbeauftragte