

Stellungnahme zum Entwurf des Landeshochschulentwicklungsplans (LHEP)

In den nordrhein-westfälischen Hochschulen hatte das Themenfeld Chancengleichheit trotz der Verpflichtung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Verfassungsrang (Art. 3 Abs. 2 GG) lange Zeit lediglich den Stellenwert eines „Orchideenthemas“. In den vergangenen Jahren hat sich diesbezüglich eine enorme Entwicklung vollzogen: Gleichstellung ist infolge der Exzellenzinitiativen I und II sowie jüngst der Novellierung des Hochschulgesetzes NRW zu einem strategischen Thema der Hochschulentwicklung geworden. Im kürzlich erschienenen Gleichstellungsranking des Kompetenzzentrums für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) belegt erstmals die RWTH Aachen den Spitzenplatz. Universitäten wie Duisburg-Essen, Bielefeld, Köln und Paderborn belegen vordere Rangplätze. Blickt man allerdings auf das Länderranking, das ergänzend durch das CEWS veröffentlicht wird, so lässt sich feststellen, dass NRW im Ländervergleich seit der Veröffentlichung des letzten Gleichstellungsrankings im Jahr 2013 an Boden verloren hat (2 Plätze) und sich nun in der Ranggruppe 9 (von 12) befindet.

Der Landeshochschulentwicklungsplan eröffnet aus gleichstellungspolitischer Perspektive die Chance, eine landesweite Gleichstellungsstrategie für Hochschulen abzubilden, bereits bestehende Instrumente aufeinander zu beziehen und zu synchronisieren sowie Mindeststandards für Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen zu setzen.

Auf Landesebene sind bereits verschiedene Instrumente zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit von Frauen und Männern implementiert:

- Das Landesgleichstellungsgesetz gibt Vorgaben, wie Regelungen zu Stellenbesetzungsverfahren, Ausstattung und Rechten der Gleichstellungsbeauftragten, der Erstellung von Frauenförderplänen und geschlechtergerechter Sprache.
- Das novellierte Hochschulgesetz fordert u.a. von den Hochschulen, Gleichstellungsquoten auf Basis des Kaskadenmodells für ihre Berufungen auszuweisen und Gremien geschlechtergerecht zu besetzen.
- Die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) des Landes honoriert die Steigerung des Anteils an Professorinnen relativ zum Landesdurchschnitt bzw. sanktioniert Stagnationen.

- Die Hochschulverträge fordern eine stete individuelle Auseinandersetzung und Weiterentwicklung mit den Themenbereichen Chancengerechtigkeit, Repräsentanz von Frauen, Familienfreundlichkeit und Genderforschung.
- Das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen unterstützt die Gleichstellungsarbeit mit einem Sockelbetrag für die Hochschulen und fördert sowohl die Akquise weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen wie den Ausbau der Geschlechterforschung.

Diese Steuerungsinstrumente sind, jedes für sich genommen, hilfreich und wirksam. Sie sollten jedoch besser miteinander verzahnt werden. Hier eröffnet der LHEP eine zentrale Steuerungsoption: Eine übergreifende Landesgleichstellungsstrategie könnte den Rahmen setzen, der die bestehenden Instrumente synchronisiert, hochschulspezifische Ansätze aufzeigt und einzuhaltende Mindeststandards festlegt. Als Beispiele möchten wir hier die Möglichkeit aufführen, die Gleichstellungsquoten gem. § 37a HG NRW als Teil der Frauenförderpläne vorzusehen und die Laufzeiten beider Instrumente zu koppeln. Nach Auswertung der ersten Umsetzungsphase könnte dann die LOM an die nächsten selbst gesetzten Gleichstellungsquoten gekoppelt werden. Ein flankierendes Qualitätsmanagement die Wirksamkeit der Einzelinstrumente erheblich steigern und somit dazu beitragen, dass Landesziele schneller erreicht werden.

Der Entwurf des LHEPs würdigt das Themenfeld Gleichstellung sowohl im Leitbild als auch in verschiedenen strategischen Entwicklungsbereichen. Im Fokus stehen hierbei insbesondere die Bereiche des Studiums, der wissenschaftlichen Karriere und der Governance. Zwar sind diese Bereiche für die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zweifelsohne von hoher Relevanz, dennoch möchte die LaKof NRW mit dieser Stellungnahme empfehlen einige Akzentuierungen zu verändern sowie auf Leerstellen des bestehenden Entwurfs hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte hinweisen.

1. Forschung

Die Forschung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen und die Forschungsförderung auf internationaler, Bundes- und Landesebene sollen sich verstärkt an gesellschaftlichen Herausforderungen orientieren: Neben dem Teilbereich III des EU-Programms „Horizon 2020“ wurde auch die Forschungsstrategie „Fortschritt NRW“ entsprechend ausgerichtet. In beiden Förderprogrammen werden trans- und interdisziplinären sowie hochschultypübergreifenden Forschungsansätzen besondere Bedeutung beigemessen. Im Hinblick auf die Positionierung Nordrhein-Westfalens als innovativer und exzellenter Forschungsstandort sollten die Hochschulen durch den LHEP sowohl strukturell zur Förderung der Gleichstellung wie inhaltlich zur Genderforschung angehalten werden. Flankierend dazu könnte die Bewilligung von Fördermitteln durch das Land Nordrhein-Westfalen – angelehnt an die Gleichstellungsstandards der DFG oder auch Artikel 15 „Gender equality“ des Horizon 2020-Programms – an die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Berücksichtigung von Genderaspekten im Forschungsantrag gebunden werden. Eine Chance liegt auch in der stärkeren Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Erforschung jener Zukunftsfelder, die durch Fortschritt NRW definiert werden. Dies gilt insbe-

sondere für die Bereiche Mobilität, die Themenfelder Care/Gesundheit sowie Sicherheit, Teilhabe und sozialer Zusammenhalt.

Zur Ausbildung eines qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses sind die Implementierung und der Ausbau von Genderaspekten in der Lehre über entsprechende Curricula unumgänglich. Die Hochschulen sollen dies einerseits innerhalb der verschiedenen Fachdisziplinen abbilden und mit entsprechenden Denominationen von Professuren sicherstellen. Andererseits ist auf den Erhalt und den Ausbau der Gender Studies hinzuwirken. Schließlich leistet die Geschlechterforschung wesentliche Beiträge, um innovative Antworten auf drängende gesellschaftliche Zukunftsfragen zu finden. Daher ist die durch das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen avisierte Ausweitung der Genderforschungsaktivitäten auf „nichttraditionale“ Fächer aus Sicht der LaKof NRW sehr zu begrüßen.

2. Wissenschaftliche Karriere

Die LaKof NRW teilt die Auffassung, dass die Postdoc-Phase auf dem Weg zur Professur eine äußerst kritische Karrierephase beschreibt. Mit der Zielquote nach dem Kaskadenmodell für die Berufung von Professor_innen (§ 37a HG NRW) wurde bereits ein zentrales Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Hochschulen geschaffen. Da sie in manchen Fachgruppen (insbesondere in Fächern aus dem MINT-Bereich) nicht greift, muss die Regelung durch eine gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses flankiert und untermauert werden. Daher sollte der LHEP dazu anhalten, die Frauenanteile auch in den Qualifizierungsstufen unterhalb der Professur über Zielquoten nachweislich zu erhöhen. Als weiteres stützendes Element der Quote sollte die Sensibilisierung aller beteiligten Personen hinsichtlich der Genderaspekte in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren durch ein gezieltes Schulungs- und Fortbildungsprogramm an den Hochschulen gewährleistet werden.

Zentrale Instrumente zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zur Attraktivitätssteigerung einer wissenschaftlichen Karrierelaufbahn sind Personalentwicklungskonzepte, die der verbesserten Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren durch einen kontinuierlichen Ausbau existenzsichernder und unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich der Tenure Track-Modelle) an den Hochschulen sowie deren Finanzierung oberste Priorität einräumen. Durch Coaching- und Mentoring-Programme sollten junge Wissenschaftler_innen in ihrer Karriereplanung sowie –entwicklung begleitet, unterstützt und nachhaltig gefördert werden.

Für den Bereich der Karrierewege im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement fehlt es derzeit noch an Gleichstellungsinstrumenten auf Landesebene. Zwar liegt der Frauenanteil auf der (wissenschaftlichen) Verwaltungsebene laut Gender Report 2013 bei 40 %, jedoch überträgt sich dies nicht in die obersten Hochschulverwaltungsspitzen: So wird nur etwa jedes zehnte Dekanat an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen von einer Frau verantwortet und der Anteil der Kanzlerinnen liegt lediglich bei 22,2 %¹. Auch hier sollten die Hochschulen zu einer gezielten Frauenförderung angehalten werden, im Zuge

¹B. Kortendiek; M. Hilgemann; J. Niegel; U. Hendrix (2013): *Gender Report 2013 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 17, S. 98 ff

der Personalentwicklung Fort- und Weiterbildungsangebote anbieten, die der (Nach-)Qualifizierung für höhere Positionen dienen, und qualifizierten Frauen den Weg zu Führungspositionen öffnen.

Die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Beruf/Studium ist im neuen Hochschulgesetz als Aufgabe der Hochschulen festgeschrieben und sollte sich auch im LHEP widerspiegeln. Ein bindender Rahmen könnte die individuelle (Weiter-)Entwicklung von Teilzeitstudien, „Job-Sharing-Modellen“, Dual Career-Maßnahmen oder die Implementierung von Betreuungseinrichtungen sicherstellen.

3. Governance

Der LHEP räumt neuen Governance-Strukturen im Bereich der Gleichstellung vergleichsweise breiten Raum ein. An den nordrhein-westfälischen Hochschulen haben sich in den vergangenen Jahren unterschiedliche Strategien entwickelt, Gleichstellungsaufgaben strukturell zu verankern. So kann etwa ein Rektorats- bzw. Präsidiumsmitglied als zentrale_r Ansprechpartner_in „definiert“ werden oder Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe allen Rektorats- oder Präsidiumsmitgliedern zugeordnet. Anders verhält es sich vielfach auf Ebene der Fakultäten und Fachbereiche, wo entsprechende Modelle bislang kaum praktiziert werden. Jedoch würde die Verankerung fester Ansprechpartner_innen in auf dezentraler Leitungsebene noch einmal verdeutlichen, dass es sich bei der Umsetzung von Chancengleichheit um eine Führungsaufgabe handelt. So könnte die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sehr sinnvoll ergänzt und komplettiert werden.

Hinsichtlich der geschlechtersensiblen Finanzplanung, dem *Gender Budgeting*, wurden mit Elementen des New Public Managements im Rahmen der Hochschulverwaltung sowie der Umstellung der Wirtschaftsführung und des Rechnungswesens an den nordrhein-westfälischen Hochschulen auf die Doppik bereits eine gute Grundlage geschaffen. Leistungen und Ergebnisse des Verwaltungshandelns können klar als Produkte dargestellt, ihre Zielgruppe benannt und geschlechtsspezifische Ergebnisse sowie ihre Wirkungen analysiert und prognostiziert werden.

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

Für die Mitglieder der LaKof NRW, im Oktober 2015


Annelene Gäckle Prof. Dr. Renate Meyer Dr. Beate von Miquel Irmgard Pilgrim Christina Schrandt