

Eing. F 1	2. AUS. 1999
<input type="checkbox"/> Vorlage	
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Zuschrift</b>	12/3116
<input type="checkbox"/> Information	
<input type="checkbox"/> Nachbestellung	
<input type="checkbox"/> Nachdruck	
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Verteilung an</b>	A03 = 50 v. n. Kopstein - Neu
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Postfach</b>	<input type="checkbox"/> <b>Versand</b>
<input type="checkbox"/> <b>Eingangsbestätigung</b>	durch

Koordinierungsstelle der Landeskonferenz  
der Frauenbeauftragten an Hochschulen  
in Nordrhein-Westfalen

**Andrea Middelhove**

c/o Fachhochschule Dortmund  
- Frauenbüro -  
Sonnenstr. 96  
44139 Dortmund  
Telefon: (0231) 9112-354  
Telefax: (0231) 9112-313  
e-Mail: lakofnrw@yahoo.com

## Stellungnahme

### zum Entwurf eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Der vorliegende Gesetzentwurf des LGG ist bei der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in NRW (LaKoF) auf großes Einverständnis gestoßen.

Mit Zustimmung haben wir zur Kenntnis genommen, daß einige der Anregungen aus unserer Stellungnahme zum Gesetzentwurf vom Mai 1998 Eingang in die jetzt vorliegende Entwurfsfassung gefunden haben.

Wir begrüßen daher ausdrücklich die Regelungen zur Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen (§ 5, Abs. 1, Satz 2), die Forderung der geschlechtsparitätischen Aufstellung von Wahllisten zu Gremien (§ 12, Abs. 1, Satz 1) sowie die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe (Art. 3, 3. § 23 a, Abs. 1) und die Vorgabe, die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen mit Frauen zu besetzen (§ 15, Abs. 1 und 3).

Auch die Vorschrift zur dienstlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 16, Abs. 1, Satz 1) können wir vor dem Hintergrund der dem Entwurf beigelegten Begründung unterstützen.

Der Gesetzentwurf spiegelt die gängige Auffassung von Frauenförderung, nämlich die Beendigung von Unterrepräsentanz im Berufsleben und Erleichterungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, wider. Beides sind ohne Zweifel wichtige Aspekte für die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Bisher wird aber nicht gesehen, daß von der Beseitigung der Unterrepräsentanz an den Hochschulen in aller Regel nur die ohnehin schon privilegierten Frauen profitieren können.

Die weitaus meisten berufstätigen Frauen - auch in den Hochschulen - arbeiten in unterbewerteten Berufen (Krankenschwester, Sekretärin, Reinigungskraft etc.). Für ihre Förderung enthält der vorliegende Gesetzentwurf weder einen Denkansatz noch ein Konzept.

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN 12. WAHLPERIODE  <b>ZUSCHRIFT</b> <b>12/ 3116</b> A03
---

## **Konkrete Vorschläge zur Änderung des Gesetzentwurfs:**

**Art. 1, zu § 16 (Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten), Abs. 2, Satz 1:**

### **Vorschlag:**

**Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen Mitteln auszustatten und personell zu unterstützen.**

### **Formulierung im Gesetzentwurf:**

**Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.**

Der Bedarf an personeller Unterstützung ist von der Sache her gegeben. Es ist daher sachlich nicht zu rechtfertigen, daß der Bedarf durch die einzelne Frauenbeauftragte nachgewiesen werden muß.

**Art. 3 (Änderungen des UG), 3. § 23 a (Gleichstellungsbeauftragte), Abs. 1, Satz 4:**

### **Vorschlag:**

**Bei der Beratung und Beschlußfassung von Angelegenheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand , welche die Gleichstellung berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben.**

### **Formulierung im Gesetzentwurf:**

**Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben.**

Im Satz 4 ist das Wort **unmittelbar** ersatzlos zu streichen. Die jetzt vorgesehene Regelung wird zwangsläufig zu Unfrieden führen, da die Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in dieser Konstruktion als querulant statt als konstruktiv empfunden würde. Eine solche Regelung stünde außerdem im Widerspruch zum Mainstreaming-Gedanken.

Für das FHG, das KunstHG und das FHGöD sind analoge Regelungen zu treffen.

## **Weitere Anregungen für den Gesetzestext bzw. dessen Begründung:**

### **Art. 1, zu § 2 (Geltungsbereich), Abs. 3:**

**"Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) vom 14. Dezember 1971 ..."**

Die Regelung für Hochschulen sowie deren Aninstitute, Klinika und eventuelle GmbH-Gründungen u.ä. ist hier nicht eindeutig abzuleiten.

### **Art. 1, zu § 8 (Ausschreibung), Abs. 1, Satz 4:**

**"Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für befristete Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen."**

Die hier vorgesehene Regelung steht im Widerspruch zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, denen gemäß Promotionsstellen mindestens bundesweit auszuschreiben sind. "... Auswahlprozesse müssen nach transparenten wissenschaftlichen Kriterien erfolgen und dürfen Frauen nicht benachteiligen." (Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, S. 113)

Hier fehlt auch der Verweis auf die in der Krankenversorgung Beschäftigten in den Klinika, die größtenteils zunächst befristet eingestellt werden.

### **Art. 1, zu § 16 (Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten), Abs. 2, Satz 2:**

**"Die Entlastung soll in der Regel betragen**

- a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,**
- b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit."**

Die Freistellungsregelung wird nach wie vor als unzureichend empfunden, da einerseits keine weiteren Regelungen für Dienststellen mit wesentlich mehr als 500 Beschäftigten vorgesehen sind und andererseits auch Anzahl der Studierenden bzw. Größe der Hochschule sich weiterhin nicht auf die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten auswirkt.

Wir möchten in diesem Zusammenhang auf die besondere Situation der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen verweisen: da die Gleichstellungsbeauftragte Querschnittsaufgaben wahrnimmt und dadurch in allen Bereichen der Hochschule tätig wird und zu allen Sachfragen Stellung nehmen muß, ist es aufgrund der Bedeutung der Aufgabe für die Strukturqualität an Hochschulen auch unbedingt erforderlich, eine Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit einschlägig qualifizierten Sachverständigen gesetzlich vorzusehen.

Die LaKoF macht darüber hinaus nachdrücklich darauf aufmerksam, daß Hochschulklinika gesondert zu berücksichtigen sind und es hier eine eigene Gleichstellungsbeauftragte geben muß.

**Zur Begründung des Art. 3 (Änderungen des UG), 1. § 4a (Staatliche Finanzierung):**

**"... Zwar stellt die Regelung auf erbrachte Leistungen bei der Aufgabenerfüllung ab. Dieser Honorierungsgedanke schließt es aber nicht aus, die Mittelzuweisungen auch auf innovative Entwicklungen auszurichten."**

Die Neuauflage bereits erprobter Modellversuche ist nicht als innovativ im Sinne dieses Gesetzes zu betrachten. Die LaKoF erwartet, daß erfolgreich evaluierte Maßnahmen aus den Modellversuchen von den einzelnen Hochschulen übernommen werden. Bei Nichtbeachten sind Sanktionsmaßnahmen vorzusehen.

Gleichstellung muß als eigener Indikator für die Mittelverteilung eingerichtet werden. Die LaKoF macht an dieser Stelle auf das Problem aufmerksam, daß eine solche Regelung insbesondere für Fachbereiche mit hohem Drittmittelaufkommen nur dann einen Anreiz bietet, wenn die Gewichtung dieses Faktors nicht nur marginal zu Buche schlägt.

Für das FHG, das KunstHG und das FHGöD sind analoge Regelungen zu treffen.

## Allgemeine Schlußbemerkungen:

Die Frauenbeauftragten der LaKoF können den Entwurf zum LGG nicht unabhängig von der sich abzeichnenden Entwicklung an den Hochschulen betrachten.

Gerade weil sich im Zusammenhang mit dem Qualitätspakt des Ministeriums für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung mit den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen herausgestellt hat (siehe Anhang), daß einige Hochschulen einen Teil ihrer bisherigen beispielhaften Maßnahmen zur Gleichstellung einstellen und auch der Weiterbestand der Frauenforschung gefährdet ist, befürchten wir, daß diese Tendenz sich in Zukunft fortsetzen wird. Wir fordern daher den Ausschuß dazu auf, im Landtag dafür Sorge zu tragen, daß die Grundsätze zur Frauenförderung an Universitäten/Fachhochschulen nicht in Frage gestellt werden und in den Entwurf zum Landeshochschulgesetz Eingang finden.

Dortmund, den 29.07.99

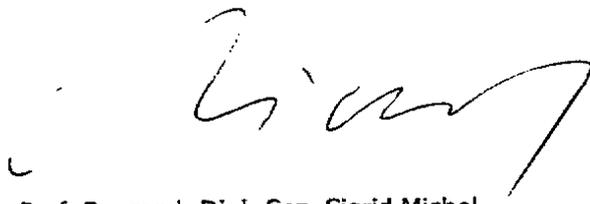
Die Sprecherinnen der Landeskonferenz



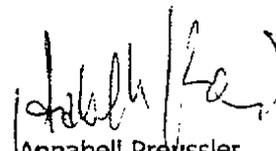
Marlies Diepelt



Annegret Friehe



Prof. Dr. med. Dipl.-Soz. Sigrîd Michel



Annabell Preussler

Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen  
Koordinierungsstelle • Postfach 10 50 18 • 44047 Dortmund

An den Rektor der  
Universität-Gesamthochschule Paderborn  
- Herrn Prof. Dr. Weber -  
Warburger Str. 100

**33098 Paderborn**

Koordinierungsstelle der Landeskonferenz  
der Frauenbeauftragten an Hochschulen  
in Nordrhein-Westfalen

**Andrea Middelhove**

c/o Fachhochschule Dortmund  
- Frauenbüro -  
Sonnenstr. 96  
44139 Dortmund  
Telefon: (0231) 9112-354  
Telefax: (0231) 9112-313  
e-Mail: lakofnrw@yahoo.com

nachrichtlich: Frau Tolle, MSWWF  
Expertenrat  
Netzwerk Wissenschaftlerinnen

Dortmund, 12. Juli 1999

## **Schließung des Projektlabors Einstellung der Aktivitäten zur Geschlechterforschung**

Sehr geehrter Herr Dr. Weber,

mit Entsetzen haben die Sprecherinnen der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen im Land Nordrhein-Westfalen (LaKoF) zur Kenntnis genommen, daß im Zuge der bevorstehenden Mittelkürzungen durch den Qualitätspakt das an Ihrer Hochschule eingerichtete Projektlabor für Frauen geschlossen und die Geschlechterforschung in den Ingenieurwissenschaften eingestellt werden soll.

Die Frauenbeauftragten an den Hochschulen sehen sich in ihren schlimmsten Befürchtungen bestätigt, daß in Ihren Maßnahmen zum Qualitätspakt an Ihren Hochschulen die Erkenntnisse zu den Modellversuchen nicht, wie es zu erwarten wäre, die positiven Ergebnisse von best practice in das Regelangebot der Hochschulen übernommen werden, sondern über Modellversuche geförderte Projekte sofort eingestellt werden, sobald eine Finanzierung über Sonderfonds nicht mehr gewährleistet ist.

Es ist zu befürchten, daß keine Bereitschaft der Hochschulen besteht, die ihnen vom Gesetzgeber auferlegten Aufgaben tatsächlich umzusetzen. Dies betrachten wir mit großer Sorge, weil darin eine kontraproduktive Tendenz zum Ausdruck zu kommen scheint. Die sich abzeichnende Tendenz ist um so gravierender, als durch den Entwurf zur Novellierung des HG NRW schon jetzt deutlich ist, daß die Mittelvergabe an die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellung gekoppelt ist.

Ihre Einrichtungen haben wir bisher als landesweites Vorbild für zahlreiche andere Hochschulen betrachtet, und wir befürchten nun, daß Hochschulen, die die Gleichstellung nicht so intensiv vorangetrieben haben, sich nicht mehr aufgefordert fühlen, Ergebnisse aus den Modellprojekten zu übernehmen. Das würde zwangsläufig dazu führen, daß die Aufgabe der Umsetzung der Gleichstellung, die laut Gesetzesentwurf in § 3 des neuen HG festgelegt werden wird, von den Hochschulen vernachlässigt wird.

Besonders die Durchsetzung der Gleichstellung im Ingenieurbereich scheint nunmehr ernsthaft gefährdet zu sein. Die sich abzeichnenden Entwicklungen an Ihrer Hochschule und auch die Bedeutung der Strukturqualität der Gleichstellung im Studienbereich an allen Hochschulen sollte auch Gegenstand genauerer Erörterungen in der LRK werden.

Mit freundlichen Grüßen  
für die Sprecherinnen

# Memorandum IV

Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen von NRW 1999

**Keine Qualität ohne Geschlechterparität!  
Frauenvielfalt statt Männereinfalt**

## Impressum

Memorandum IV 1999  
hrsg. vom Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen von NRW

### Redaktionsgruppe

Ruth Becker  
Margot Gebhardt-Benischke  
Sabine Brendel  
Sigrid Metz-Göckel  
Ursula Müller  
Christine Roloff  
Karin Zimmermann

Druck: Zentrale Vervielfältigung der Universität Dortmund  
ISSN

Bestelladresse: Universität Dortmund, HDZ, Vogelpothsweg 78, 44227 Dortmund

### Gliederung:

1. Zur Einstimmung auf eine aktive staatliche Frauenpolitik
2. Bestandsaufnahme zur Frauenförderpolitik der Hochschulen
  - 2.1. Drei Typen von Hochschulen im Umgang mit den Grundsätzen zur Frauenförderung
  - 2.2. Neue Steuerung und das Gleichstellungsgebot
    - 2.2.1. Gleichstellungspolitik mit dem Qualitätspakt
    - 2.2.2. Aktualisiertes Instrumentarium der Gleichstellungspolitik
3. Knackpunkte der aktuellen Hochschulpolitik
  - 3.1. Berufungen - selbsttragend gefährlich
  - 3.2. Stärkung der Frauenbeauftragten
  - 3.3. Modell der Nachwuchsförderung
  - 3.4. Profilbildung durch Frauenforschung - Qualitätssteigerung durch Geschlechtergerechtigkeit - die Netzwerkprofessuren
4. Forderungen zur Schaffung einer geschlechtergerechten Hochschule

### Anhang

#### Netzwerkprofessuren von NRW

### 1. Zur Einstimmung auf eine aktive staatliche Frauenpolitik

In Übereinstimmung mit der Gleichstellungspolitik der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Mitteilung vom 17.02.1999) „Frauen und Wissenschaft. Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung,“ muss Frauenförderung in die Strukturpolitik und alle Entscheidungen eingeschrieben werden. In der Bundesrepublik ist die aktive Frauenförderung eine grundgesetzlich geforderte Aufgabe der Hochschulen. Weil die Frauenpräsenz in den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich, und in aller Regel eben nicht gleichgewichtig zur Männerpräsenz ist, hat die staatliche Seite für Rahmenbedingungen zu sorgen, die gleichstellungspolitische Optionen nicht allein dem Markt überantworten.

Im Land Nordrhein-Westfalen ist frauenpolitisch - und dies gilt vor allem auch für die Wissenschaftspolitik - in den letzten 10 Jahren viel erreicht worden. Mit dem „Qualitätspakt“ und den neuen Steuerungsmodalitäten im Verhältnis von Einzelhochschule und Ministerium setzt die Wissenschafts- und Gleichstellungspolitik in NRW viel aufs Spiel: eine *gleichstellungspolitische Wende!*

#### Der „Qualitätspakt“ - ein „Männerpakt“ gegen weibliche Konkurrenz?

Zu solchen Befürchtungen muss gelangen, wer sich nur die Vorbereitungen für den „Qualitätspakt“ anschaut: Der vom Ministerium eingesetzte „Expertenrat“ gibt sich in schöner Freiheitlichkeit eine Zusammensetzung aus 15 Herren und zwei Damen; An den einzelnen Hochschulen sieht es nicht viel anders aus. Auch hier entscheiden immer noch (fast) frauenfreie Gremien über die Geschicke von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, frei nach dem Motto: als Mann neutral, als Nicht-Experte objektiv. Und das Ministerium hält es für unvereinbar mit der Idee der Deregulierung, im Rahmen des „Qualitätspakts“ „Geschlechterparität“ den beratenden und entscheidenden Gremien vorzugeben. Im Entwurf des Vorsitzenden des „Expertenrates“ fehlt z.B. die in vorherigen Entwürfen der Hochschulreform enthaltene Forderung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern als Entwicklungskriterium zu beachten. Die Leitlinien geben sich vielmehr geschlechtsneutral und umfassen u.a.:

- die Einschätzung der Entwicklungsoptionen der einzelnen Hochschulen insbesondere unter dem Aspekt der für die wirtschaftliche und technologische Entwicklung des Landes NRW wichtigen Fächer (Natur- und Ingenieurwissenschaften),
- die „Anpassung„ des Bedarfs an Lehrerausbildungskapazität,
- die Erhöhung des Ausbildungsanteils der Fachhochschulen sowie
- die Einführung von Kurzstudiengängen an den Universitäten

Die politische Entwicklung tendiert zur Idee der Selbstregulierung, der Staat will sich aus den Hochschulen weitgehend zurückziehen und in den Hochschulen sollen sich selbst tragende Prozesse initiiert werden. Sich selbst tragende Prozesse zu ermöglichen, empfiehlt auch der Wissenschaftsrat den Hochschulen und Bundesländern bei der Einführung neuer Steuerungsmodelle. Vor allem die feministische Forschung über Wissenschaft und Hochschule der letzten Jahre hat aber Ergebnisse erbracht, die deutlich zeigen, dass die traditionellen Formen sich selbst tragender Prozesse bislang eher die „old-boys-networks“ begünstigt haben als dass sie strukturbildende Prozesse wachsender und qualitativ verbesserter Frauenrepräsentanz in Hochschule, Wissenschaft und Wissenschaftspolitik begünstigt hätten.

**Soll das, was viele Männer manchmal noch zu träumen, aber eigentlich nicht mehr zu hoffen wagten, für die Zukunft der nordrhein-westfälischen Hochschulen prägend sein?**

Doch nur, wenn die Initiierung sich selbst tragender Prozesse in der Wissenschaft ohne Rahmenvorgaben für Geschlechtergerechtigkeit und ohne Übergangsregelungen sich selbst überlassen wird. Hier haben auch die bundespolitisch Verantwortlichen inzwischen die Zeichen der Zeit erkannt: Bei der Reformierung des Verhältnisses zwischen Wissenschaftspolitik und Hochschulen durch die Einführung neuer Steuerungsmodelle müssen die Bundesländer und die einzelnen Hochschulen gezielt Bemühungen unternehmen, wenn sie „*sich selbst tragende Prozesse der wachsenden Beteiligung von Frauen*“ (Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, S.11) aufbauen wollen.

Wie einige europäische Länder und Nordamerika allerdings zeigen, ist eine qualitätsvolle Wissenschaftsentwicklung ohne Beteiligung und Erhöhung des Frauenanteils nicht zu erwarten. **Qualität ist ohne Geschlechtergerechtigkeit nicht mehr zu sichern.**

## **2. Bestandsaufnahme zur Frauenförderpolitik der Hochschulen**

Die Hochschulen sind in ihrer Haltung gegenüber der Frauenförderung sehr unterschiedlich. weit entwickelt. Dies enthält die Chance, daß sie voneinander lernen können (best practice), aber auch einzelne in ihrem Bemühen nachlassen, wenn es keine staatliche Kontrolle mehr gibt.

### **2.1. Drei Typen von Hochschulen im Umgang mit den Grundsätzen zur Frauenförderung<sup>1</sup>**

Bereits 1966 stellte der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen in seinem Memorandum „Vorwärts, auf der Stelle!“, fest, daß von einem Quantensprung noch nicht die Rede sein kann, was

<sup>1</sup> Diese Typisierung basiert auf der Untersuchung „Evaluierung der Grundsätze zur Frauenförderung an den Hochschulen des Landes NRW, die im Auftrag des Ministeriums für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung durchgeführt wurde und deren Veröffentlichung vorbereitet wird. S. Ursula Müller: Vortragsmanuskript für den Kongreß: Women's work, Universität Tromsøe, Juni 1999

die Zahl der Frauen auf Professorenstellen betrifft. Leichte Verbesserungen im Mittelbau und großer Präsenz von Frauen auf befristeten Projektstellen sowie guten Zuwächsen weiblicher Studierender in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, stehen nach wie vor starke Barrieren zu den höheren Positionen des Hochschulsystems gegenüber. Die Grundsätze zur Frauenforschung an Hochschulen haben die direkte Diskriminierung weiblicher Studierender, offene sexistische Lehrinhalte und einen Sprachgebrauch, der Frauen ignoriert und ausschließt, zurückgedrängt, aber noch nicht bedeutungslos gemacht. Die Entscheidungsprozesse an den Hochschulen erzeugen nach wie vor an Geschlechtszugehörigkeit geknüpfte Ungleichheit. Nach den Ergebnissen der Evaluierungsuntersuchung zu den „Grundsätzen der Frauenförderung an den Hochschulen des Landes NRW“, lassen sich die Hochschulen des Landes bezogen auf Gleichstellungspolitik wie folgt einteilen:

**Aktive Gestaltung : Strukturelle und kulturell implementierte Gleichstellungspolitik:**  
**Typ A: 25 % der Hochschulen.**

Diese Hochschulen haben formal die „Grundsätze“, in die Grundordnung und in die Berufsordnung integriert und Gleichstellungsprogramme entwickelt, die die Hochschule zu aktivem Handeln verpflichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit ausreichender Zeit, Vertreterinnen, Schreibkapazität und technischer Ausrüstung ausgestattet, die ihre Erreichbarkeit sichern sowie mit Ressourcen für Öffentlichkeitsarbeit und das Hinzugewinnen externen Sachverständigen. Es gibt auch dezentralisierte Gleichstellungsbeauftragte, und die Gleichstellungsbeauftragte bekommt alle notwendigen Informationen vollständig und rechtzeitig. In der Kultur der Hochschule werden geschlechterbezogene Diskriminierungen als tatsächliches Problem betrachtet, aus dem Handlungsbedarf erwächst. Die Gleichstellungsbeauftragte wird ernst genommen und als wichtiges Element der Selbst-Evaluation der Hochschule geschätzt oder zumindest gewohnheitsmäßig in alle einschlägigen Entscheidungsprozesse einbezogen. Die Geschlechterstruktur an diesen Hochschulen ist dadurch gekennzeichnet, daß jährliche Berichte über das Ausmaß der Geschlechtergleichheit verfaßt und in der Hochschulöffentlichkeit diskutiert werden; in einigen Fällen werden hier zusätzliche Unterstützungs- und Fördermaßnahmen bezogen auf Geschlechtergleichheit beobachtet.

**Zurückhaltende Öffnung unter Beibehaltung grundlegender Vorbehalte:**  
**Typ B: 50 % der Hochschulen**

Diese Hochschulen sind der häufigste Typ unter den Hochschulen des Landes NRW. Sie haben ebenfalls die „Grundsätze“, in die entsprechenden Ordnungen integriert, aber meist noch kein Gleichstellungsprogramm oder einen Frauenförderplan entwickelt. Die Handlungsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten sind noch nicht gesichert, und es überwiegt eine personalisierte Wahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten. Diese wird oft als überanstrengt und überfordert bezeichnet, ohne dies im Kontext ihrer mangelnden Amtsbefugnis zu sehen, wodurch sie von allgemeiner persönlicher Akzeptanz abhängig wird, und diese wird ihr in aller Regel vorenthalten. In der Kultur der Hochschule hat sich eine weibliche Öffentlichkeit entwickelt, die den Anspruch für aktive Gleichstellungspolitik formuliert und Handlungsvorschläge macht. Es herrschen kontroverse Meinungen über Frauenförderpläne, und handlungsmächtige Akteure verhindern die Effizienz von Frauenfördermaßnahmen. Hochschulleitungen nehmen die „Grundsätze“, häufig als zu bürokratisch wahr, ohne sie aber immer im Detail zu kennen. Insgesamt gibt es keine geschlossene Front von Widerstand gegen die „Grundsätze“, widersprüchliche und verschiedenartige Muster der Argumentation sind zu beobachten. Bezogen auf die Geschlechterstruktur zeichnen sich diese Hochschulen durch überraschende Einzelelemente

besonderer Fördermaßnahmen aus, die aber noch nicht zu einem Gesamtkonzept verdichtet sind. Die Methoden der Selbst-Evaluation dieser Hochschulen sind noch nicht sehr entwickelt (z. B. fehlen meist regelmäßige nach Geschlecht aufgeschlüsselte Berichte über die Personal- und Studierendenentwicklung).

### **Passive Duldung mit tatsächlicher Verhinderung der Wirksamkeit: Typ C: 25 % der Hochschulen**

Diese Hochschulen sind dadurch gekennzeichnet, daß entgegen den gesetzlichen Auflagen die „Grundsätze“, nicht oder nicht im vorgesehenen Zeitrahmen in die Grundordnung integriert worden sind und keinerlei Gleichstellungs- und Frauenförderpläne existieren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit geringen Ressourcen für ihre Arbeit ausgestattet, sie verfügt nicht über Stellvertreterinnen mit Freistellung. Ihr Büro ist entweder schwierig zu finden oder so gut einsehbar, daß Kontaktaufnahmen mit ihr allgemein beobachtet werden können. Sie verfügt über keinerlei Ausstattung, die ihre Erreichbarkeit sichert. In der Geschlechterkultur der Hochschule überwiegt die Auffassung, daß es keine Geschlechterprobleme gäbe, wie z. B. Diskriminierung oder sexuelle Belästigung; eine weibliche Öffentlichkeit ist in diesen Hochschulen noch nicht sichtbar. Bezogen auf die Geschlechterstruktur zeigt sich, daß keine zentrale Kommission für Gleichstellung eingerichtet worden ist. Es muß davon ausgegangen werden, daß diese Hochschule ohne die Bestimmungen der „Grundsätze“, keine Frauenbeauftragte installiert hätten.

*Bei wohlwollender Betrachtung ist also ein Viertel der Hochschulen in NRW zur aktiven Gleichstellungspolitik in der Lage, die dann noch in sich selbst tragende Prozesse zu überführen wäre. Selbst hier sind aber Zweifel angebracht, ob diese Prozesse weiter vorangetrieben würden, wenn die Rahmenvorgaben von Seiten des Ministeriums entfielen.*

Nach 15 Jahren Gleichstellungsbemühungen im Hochschulwesen haben nur ein Viertel der nordrhein-westfälischen Hochschulen die vorgeschriebenen Grundsätze einigermaßen effektiv und erfolgsorientiert umgesetzt - und vor diesem Hintergrund sollen alle Hochschulen in NRW in eine weitgehende Autonomie entlassen werden!

## **2.2 Neue Steuerung und das Gleichstellungsgebot**

Ziel der gegenwärtigen Reformen sind Qualitäts- und Produktivitätsverbesserungen sowie Anpassung an den Funktionswandel und neue Anforderungen im Hochschulsektor. Als **Instrumente** fungieren Globalhaushalte, Rechenschaftspflichten und Evaluation, leistungsabhängige Mittelverteilung und Wettbewerb durch Strukturbildung. Die Hochschulen sollen Eigenverantwortung für ihre Leistungen übernehmen. Von Rektoraten und Dekanaten mit mehr Entscheidungsbefugnissen wird erwartet, dass sie dies voranbringen.

### **2.2.1. Gleichstellungspolitik mit dem neuen Qualitätspakt**

Der **Qualitätspakt** mit den Hochschulen setzt neben einem engen Finanzrahmen bereits inhaltliche Leitlinien. Zu diesen gehört **nicht** die aktive und verbesserte Integration von Frauen in Forschung und Lehre. Es ist aber ein entscheidendes Modernisierungsdefizit - insbesondere gegenüber ausländischen Hochschulen (vgl. Wissenschaftsrat, Bündländerkommission) -, das Innovations- und Leistungspotential von Frauen an den hiesigen Hochschulen nicht viel mehr zu nutzen.

Ohne Frauen gibt es keine entscheidende Qualitätsverbesserungen. Frauen arbeiten in allen Bereichen der Hochschulen, setzen dort differenzierte Qualifikationen und Kompetenzen ein und stellen nahezu die Hälfte der Studierenden. Für die anvisierten Leistungsverbesserungen der Hochschulen sind Motivation, Intelligenz und Leistungsfähigkeit aller Hochschulangehöriger unabdingbar. Ohne sie kann die notwendige Verbesserung von Qualität und innerer Organisation nicht gelingen. Hochschulstrukturreform muss mit Organisationsentwicklung in jeder Hochschule und jedem Fachbereich verbunden werden. Die Stärkung des Hochschulmanagements allein genügt hier nicht. Frauen haben in den letzten Jahren sowohl in innovativen Forschungs- und Lehrgebieten (Frauenforschung als Wissenschaftskritik) wie in hochschulpolitischen und organisatorischen Belangen (Gleichstellungspolitik) bereits Reformen eingeleitet, die wegweisend sind. Noch sind diese Erfolge nicht strukturell verankert. Durch die gegenwärtigen Machtkonstellationen und ihre Stärkung in der jetzigen Phase der Reform an den Hochschulen drohen im Gegenteil Rückschritte.

**Die Etablierung einer neuen Steuerung zwischen Ministerium und Hochschulen und innerhalb der Hochschulen darf nicht ohne klare Rahmenvorgaben zur Durchsetzung einer geschlechtergerechten Entwicklung vorsichgehen.**

Für die Gleichstellungspolitik geht es um folgende wichtige Fragen:

- Wie übernehmen die Hochschulen im Aufgabenfeld Gleichstellung die Eigenverantwortung?
- Welche Anreiz- und Sanktionsmechanismen im Sinne der Aktivierung der neuen Steuerungspotentiale unterstützen Erfolge der Frauenforschung und Frauenförderung?
- Wie erfassen die einzuführenden Evaluations- und Leistungskriterien, ob Frauen ihren Anteilen und Qualifikationen gemäß berücksichtigt sind, und wie wird sichergestellt, daß ihre Benachteiligung wirkungsvoll abgebaut wird?
- Wie wird Transparenz hergestellt über Qualitätskriterien, Ziel-, Profil- und Strukturbildungsdiskussionen, und wie sind die Interessen der Frauen bei diesen Entscheidungen vertreten?
- Wie wird verhindert, daß die hochschulinterne Verteilung von Sach- und Personalmitteln aufgrund der bestehenden Machtkonstellationen Frauen benachteiligt und ihre strukturelle Diskriminierung verstärkt?
- Wie muß die inneruniversitäre Organisationsentwicklung von Beginn an beschaffen sein, damit die Situation und die Chancen der Frauen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal verbessert werden?

### **2.2.2. Ein aktualisiertes Instrumentarium der Gleichstellungspolitik**

Die neuen Steuerungselemente bieten Ansatzpunkte für ein aktualisiertes Instrumentarium der Frauenförderung:

#### *Evaluation*

Rechenschaftspflicht und eigenverantwortliche Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung in Lehre, Forschung und Organisation müssen sich auch auf den Gleichstellungsauftrag als Hochschulaufgabe erstrecken. **Fortschritte in Frauenförderung sowie Forschungs- und Lehrleistungen in fachbezogener Frauen- und Geschlechterforschung sind als Qualitätsmerkmale einzuführen**, und in allen Evaluationsverfahren sind diese Aspekte selbstverständlicher und systematischer Bestandteil. Alle Evaluationsverfahren müssen transparent gestaltet werden. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sind mindestens ihrem

Anteil in den Fachbereichen gemäß zu beteiligen. Die Frauenbeauftragte wird während des gesamten Verfahrens informiert und hat das Recht, sich zu beteiligen. In Verfahren bei Peer-Evaluation sind zur Hälfte Gutachterinnen einzusetzen. **Festgestellte Defizite und Mängel im Bereich Frauenförderung sind durch zielorientierte verbindliche Verbesserungsmaßnahmen auszugleichen.**

*Indikatorisierte Mittelverteilung*

Mittel- und langfristig werden Evaluationsergebnisse zu einer leistungsbezogenen Mittelvergabe an die Hochschulen und zu einem stärker wettbewerbsorientierten Hochschulsystem führen. Bereits jetzt werden die Mittel für Forschung und Lehre teilweise nach Erfolgsindikatoren - wie Absolventenzahl, Promotionen und Drittmittelwerb - umverteilt. Soweit Erfolgsindikatoren zur Grundlage für die Mittelzuweisungen vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung an die Hochschulen genommen werden, müssen sie den Geschlechteraspekt widerspiegeln: **Die Erfolge (oder Mißerfolge) in der Frauenförderung sind durch Mittelverteilung zu belohnen (und zu sanktionieren).**

*Anreizsysteme für Frauenförderung*

**Weitere Anreizsysteme für Frauenförderung müssen Einfluß nehmen auf die Kriterien, nach denen innerhalb der Hochschulen freie und verfügbare Mittel verteilt und ausgegeben werden.** Frauenförderung bekommt nicht nur einen Wert durch gezielte Mittelverteilung, Preise oder Auszeichnungen und Belohnungen für erreichte Ziele, sondern auch durch Stellenpools und Mitteltöpfe, die auf der Hochschulebene fachbereichsübergreifend eingerichtet werden und um die sich die Fachbereiche mit je eigenen, kontext- und zielorientierten Maßnahmen zur Frauenförderung bewerben können.

*Hochschulmanagement*

Hochschulentwicklung, Struktur- und Personalplanung sowie Nachwuchsförderung müssen transparent sein und quantitative und qualitative Ziele der Geschlechtergleichstellung als integrierten Teil enthalten. **Die Frauenbeauftragte gehört auf die Leitungsebene und muß an allen Ziel- und Profildiskussionen sowie in den hochschulinternen Personalentwicklungsmaßnahmen beteiligt werden.**

*Beteiligung*

Nicht nur in allen Hochschul- und Fachbereichsgremien, auch in den jetzt anstehenden oder bereits arbeitenden und die Reformen vorantreibenden Kommissionen und Arbeitsgruppen auf Landesebene müssen Frauen paritätisch beteiligt werden. **Der Frauenanteil in der Expertenkommission muss auf 50 % erhöht werden.**

**3. Knackpunkte aktueller Hochschulpolitik**

**3.1. Berufungen – selbsttragend gefährlich**

Das Ministerium will sich offensichtlich aus der Entscheidung in Berufungsverfahren zurückziehen und damit dem Wunsch der Hochschulen entsprechen wie in verschiedenen Werkstattgesprächen geäußert. Der Kommentar zum 'Gesetz über die wissenschaftlichen Hochschulen des Landes NRW., (Leuze-Bender) sollte jedoch hellhörig machen

„Es ist irrig anzunehmen, daß alle Berufungsverfahren nur dem Ziel dienen, den Besten vorzulegen. Der seit dem 19. Jahrhundert herrschende Zunftgeist, Selbstbedienungsstreben, das Bilden von Seilschaften, Eigenbrötelei und fehlendes Verständnis für den wissenschaftlichen Nachwuchs waren die ausschlaggebenden Gründe dafür, Berufungsvorschläge zurückzugeben. Gibt es in einer Berufungskommission nur ein Mitglied, das sich derartigen Erwägungen widersetzt und die Mißstände in einem Sondervotum ausleuchtet, kann es damit schon die Senats- spätestens aber die ministerielle Entscheidung beeinflussen (§15 Rdnr. 8 und §5 Rdnr. 9),,.

Dieser Kommentar wird durch neuere empirische Untersuchungsergebnisse (Wennerás/Wold 1997) voll bestätigt. Die Selbst-Beurteilungen der Wissenschaft durch Gutachter und Gremien erfolgen bei Forschungsanträgen u.a.m. in erster Linie im Kontext der persönlichen Filiationsnetze, strukturell zwar unbeschadet des Geschlechts, aber in der Folge frauendiskriminierend, da Frauen statistisch viel seltener in diesen Kommunikations- und Kontaktnetzen präsent sind.

Zur Qualität gehört die Kontrolle, gerade wenn es um den hochsensiblen Bereich der Geschlechterkonkurrenz geht. Es gibt keinen einzigen Gesichtspunkt, der das Vertrauen rechtfertigen könnte, daß die Hochschulen Bewerberinnen um eine Professur eine gerechte Chance gegeben werden, wenn sie nicht mehr dem Zwang unterliegen, ihre Entscheidungen vor einer Instanz zu begründen, die ihrerseits Entscheidungsbefugnis hat. Transparenz von Entscheidungen und Argumentations- und Begründungszwang sind elementare Verfahrensnotwendigkeiten zur Durchsetzung der Chancengleichheit und damit der tatsächlichen Gleichberechtigung. Hier zu deregulieren hieße, sehenden Auges eine mühsam errungene Verfahrenskultur zu opfern und wieder - wie es überwunden schien - auf das freie Spiel der Kräfte zu setzen.

### 3.2. Stärkung der Frauenbeauftragten

Wie verlautet will das Ministerium für Schule, Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung in Zukunft auch nicht mehr zuständig sein, um die Funktion der Frauenbeauftragten in den Hochschulen zu sichern, geschweige denn zu stärken. Vielmehr soll künftig die Aufgabe einer jeden Frauenbeauftragten sein, individuell an ihrer Hochschule die Strukturen zu schaffen und die Ressourcen durchzusetzen, die sie zu ihrer Arbeit benötigt. Durch dieses Vorhaben könnte sich diese Funktion von selbst erledigen.

Wenn das mittelfristige Ziel der Funktionalreform bzw. des Qualitätspaktes, die Gleichstellung der Geschlechter in den Hochschulen zu verbessern, ernst gemeint ist, bleibt es eine unabdingbar, gerade während eines fundamentalen Veränderungsprozesses *die Strukturen zu stärken*, die dieses Ziel gewährleisten. Geschieht das nicht, werden diese Strukturen untergepflügt und die frauenpolitische wie die Arbeit von Frauenbeauftragten in den Hochschulen von fast zwei Jahrzehnten vernichtet.

### 3.3. Erweitertes Modell der Nachwuchsförderung<sup>2</sup>

Gerade bei der Nachwuchsförderung lassen die im Qualitätspakt anvisierten Flexibilisierungen kontraproduktive Lösungen erwarten.

<sup>2</sup> Der folgende Abschnitt ist formuliert vom Netzwerk Frauenforschung Mittelbau, unterstützt vom Graduiertenkolleg Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen der Universitäten Bielefeld, Bochum Dortmund und Essen (Koordination Dortmund)

Programme zur Qualifizierung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses stellen bei der Einführung neuer Modelle der Hochschulsteuerung ein zentrales Steuerungselement dar. Gerade im Hinblick auf sich selbst tragende Prozesse der wachsenden Beteiligung von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau wird der Qualitätspakt jedoch zu kontraproduktiven Lösungen führen. Dies gilt v.a. für die dort anvisierten Flexibilisierungen bei den Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen.

Sollten etwa die rückzuführenden Innovationsmittel vor allem als Sach- und nicht als Personalstellen Verwendung finden, wird dies negative Auswirkungen auf innovative, personenbezogene Forschungsbereiche wie die Frauen- und Geschlechterforschung und auf die Wahrnehmung von Lehr- und Betreuungsaufgaben haben. Um dies zu verhindern, muss im Qualitätspakt mit den Hochschulen besonders darauf geachtet werden, dass Stellenkürzungen nicht weiter zu Lasten der Lehr- und Betreuungsaufgaben gehen. Im zweiten Schritt ist es unabdingbar, bei den Personalstellenberechnungen im Mittelbau zukünftig nicht ausschließlich Qualifizierungsstellen einzuplanen, sondern auch Funktionsstellen. Durch dieses doppelgleisige Modell der Nachwuchsförderung wäre nicht nur die Qualität der Lehre und innovative Forschung gewährleistet, vielmehr würden den Stelleninhaberinnen zugleich flexiblere Aufstiegschancen eröffnet.

Um den Aufbau sich selbst tragender Prozesse wachsender Frauenbeteiligung im wissenschaftlichen Mittelbau zu initiieren, muss das doppelgleisige Modell in den Strukturplänen der Fakultäten bzw. Fachbereiche verankert werden. Um dies nicht ausschließlich und unvorbereitet der autonomen Verantwortung der Hochschulen und Fachbereiche zu überlassen, sind - wie bei den Professuren - auch bei der Nachwuchsförderung steuernde Eingriffe von ministerieller Seite erforderlich, z.B. über die Implementation gleichstellungsrelevanter Evaluationskriterien.

### **3.4. Profilbildung durch Frauenforschung - Qualitätssteigerung durch Geschlechtergerechtigkeit - die Netzwerkprofessuren<sup>3</sup>**

Das 1986 von der damaligen Wissenschaftsministerin des Landes NRW, Frau Anke Brunn, eingerichtete „Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen“ mit derzeit 44 Frauenforschungsprofessuren an 21 Hochschulen leistet nicht nur einen herausragenden Beitrag zur Profilbildung der Hochschullandschaft in NRW, sondern hat wegen seines „modellhaften und innovativen Charakters“ (DFG 1994)<sup>4</sup> bundesweite Beachtung und in anderen Bundesländern erste Nachahmungen<sup>5</sup> gefunden.

Die Weiterentwicklung des Netzwerks Frauenforschung erscheint uns deshalb für die mit dem Qualitätspakt beabsichtigte Erneuerung, für Qualitätssteigerung und Innovation an den Hochschulen, unverzichtbar. Hierunter verstehen wir insbesondere den uneingeschränkten Erhalt der im Netzwerk zusammengefaßten Professuren einschließlich der zugehörigen

<sup>3</sup> Die folgende Stellungnahme ist von den Netzwerkprofessuren formuliert. Dortmund, im Juni 1999.

Kontaktadresse: Prof.in Dr. Ruth Becker, Koordinatorin Netzwerk Frauenforschung, Fachgebiet Frauenforschung und Wohnungswesen in der Raumplanung, Fakultät Raumplanung, Universität Dortmund, 44221 Dortmund 0231-755-5430 (fon), 0231-755-4788 (fax), e-mail: Becker@pop.uni-dortmund.de

<sup>4</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft/Senatskommission für Frauenforschung (Hg.) 1994: Sozialwissenschaftliche Frauenforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Bestandsaufnahme und forschungspolitische Konsequenzen. Berlin, S. 284.

<sup>5</sup> Z.B. Baden-Württemberg

Mittelbaustellen und einer angemessene Ausstattung sowie die Weiterführung der Vernetzungsarbeit.

Die im Netzwerk Frauenforschung NRW zusammengefaßten Professuren

- sind **explizit international ausgerichtet**. Zu nennen sind hier vor allem die „**Marie-Jahoda-Gastprofessur für Frauenforschung**“ an der Universität Bochum, in der die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von GastprofessorInnen aus 4 Kontinenten koordiniert wird, die **japanbezogene Frauen- und Geschlechterforschung** an den Universitäten Düsseldorf und Bochum, die Vorbereitung der „**Internationalen Frauenuniversität**“ im Rahmen der Expo 2000, an der eine Reihe von Professorinnen des Netzwerks maßgeblich beteiligt sind, sowie eine bemerkenswerte Zahl weiterer internationaler Projekte, Workshops und Veröffentlichungen. Das Netzwerk trägt damit entscheidend zur notwendigen Verstärkung internationaler Aspekte und Zusammenarbeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen bei.
- haben eine Reihe **inter- bzw. transdisziplinärer Projekte** entwickelt. Zu nennen sind hier insbesondere das **Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“**, an dem Netzwerkprofessorinnen der Universitäten Bielefeld, Bochum und Dortmund beteiligt sind, die **Forschungsarbeitsgemeinschaft Kulturwissenschaftlerinnen NRW**, ein Zusammenschluß von 15 Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Hochschulen in NRW, die ganz überwiegend dem Netzwerk Frauenforschung angehören, die Koordinationsstelle „japanbezogene Frauen- und Geschlechterforschung, die bereits eine Vielzahl internationaler Workshops und gemeinsamer Publikationen durchgeführt bzw. veröffentlicht hat sowie die **Buchreihe „Geschlecht und Gesellschaft“**, die von 5 Netzwerkprofessorinnen aus 3 Universitäten gemeinsam herausgegeben wird.
- tragen mit den Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung zur Ausweitung und Aktualisierung fachspezifischen Wissens und fachspezifischer Methoden und Erkenntnisverfahren bei
- unterstützen die Hochschulen in ihren Anstrengungen zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft und verbessern die Möglichkeiten der Hochschulen zur Ausschöpfung des kreativen, innovativen wissenschaftlichen Potentials der Gesellschaft.
- sind ein Instrument zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, wie die gestiegenen Zahlen von Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen zeigen.

Von seiner Intention her könnte der Qualitätspakt dazu dienen, den innovativen Beitrag des Netzwerks Frauenforschung NRW zur Weiterentwicklung der nordrhein-westfälischen Hochschulen zu stärken und weiter auszubauen. Angesichts der Besetzung der Entscheidungsgremien in den Hochschulen, in denen Wissenschaftlerinnen immer noch extrem unterrepräsentiert sind, kann allerdings nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß die Hochschulen des Landes diese Chance nutzen werden. Vielmehr besteht die Gefahr, daß, wie es der Wissenschaftsrat formulierte, das „Problem der Chancengleichheit der Geschlechter im gesellschaftlichen Teilbereich Wissenschaft in der derzeitigen Diskussion über Strukturreformen unter den Rahmenbedingungen restriktiver finanzieller Spielräume nur noch eine randständige Rolle spielen könnte“<sup>6</sup>

Auf der rhetorischen Ebene ist Innovation durch Geschlechtergerechtigkeit (zu der auch Ausbau und Intensivierung der Frauenforschung gehört), an einer Reihe von Hochschulen

<sup>6</sup> Wissenschaftsrat 1998: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Köln, S. 60

anerkannt oder sogar in die Leitlinien zur Profilbildung aufgenommen worden. Im konkreten Aushandlungsprozess zur Umsetzung der im Qualitätspakt geforderten Stellenstreichungen geraten diese Leitlinien jedoch immer noch allzu leicht in Vergessenheit, werden als nachrangig angesehen. Das belegt eine erste Bestandsaufnahme der Koordinationsstelle des Netzwerks, die ergab, daß Frauenforschungsprofessuren überproportional häufig von den Fachbereichen und Fakultäten in die Streichliste aufgenommen wurden, indem

- bei derzeit nicht besetzten Netzwerk-Professuren auf die (Wieder-)besetzung verzichtet wird (zur Zeit sind insgesamt 11 Netzwerkprofessuren vakant)
- besetzte Netzwerkprofessuren eine k.w.-Vermerk erhalten. Dies gefährdet die Professuren nicht nur im Fall eines altersbedingten Ausscheidens, sondern auch im Fall der Wegberufung der jetzigen Stelleninhaberin
- den Frauenforschungsprofessorinnen zusätzliche umfassende Fachschwerpunkte zugewiesen werden, ohne durch entsprechende Verbesserung der Ausstattung zu gewährleisten, daß genügend Kapazität für die Frauenforschung verbleibt
- den Frauenforschungsprofessuren zugeordnete Mitarbeiterinnenstellen mit dem Hinweis auf das Auslaufen des HSPIII-Programmes gestrichen bzw. zur Streichung vorgesehen werden.

Die vorliegenden Vorschläge der Fachbereiche und Fakultäten zur Umsetzung der Stellenstreichungen zeigen, daß die Entscheidung über den Fortbestand des Netzwerks Frauenforschung nicht den Hochschulen allein überlassen werden darf. Soll dem Netzwerk Frauenforschung nicht das materielle Fundament entzogen, sondern sein herausragendes innovatives Potential zur Erneuerung der Hochschulen genutzt werden, bedarf dies der klaren und eindeutigen Rahmensetzung der politisch Verantwortlichen. Die den Hochschulen im Rahmen des Qualitätspakts angebotene Autonomie enthebt weder das zuständige Ministerium noch die zuständigen ParlamentarierInnen der Verpflichtung, den Hochschulen eindeutige Qualitätsstandards vorzugeben und die Erfüllung dieser Qualitätsmerkmale bei der Umsetzung des Qualitätspakts sorgfältig zu überwachen. Die Wissenschaftsministerin Gabriele Behler hat zwar bereits mehrfach unmißverständlich deutlich gemacht, daß „bei der geplanten Neustrukturierung und Neujustierung unserer Hochschullandschaft darauf zu achten (sei), daß auch das Netzwerk Frauenforschung qualitativ gefördert wird“<sup>7</sup>, doch scheint dies noch nicht von allen Hochschulgremien wahrgenommen worden zu sein.

Wir halten es deshalb für unabdingbar, daß

- das Ministerium MSWWF Erhalt und Ausbau der Frauenforschung ebenso wie die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit explizit als zentrales Qualitätskriterium bei der Bewertung der Vorschläge der Hochschulen zur Umsetzung des Qualitätspakts vorgibt
- der Expertenrat die Strukturvorschläge der Hochschulen im Hinblick auf die Professuren und Mittelbaustellen des Netzwerks Frauenforschung sorgfältig prüft und darüber hinaus untersucht, inwieweit die Hochschulen die Umstrukturierungen zu einer Verbesserung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich nutzen. Um dies zu ermöglichen, ist u.a. eine alle relevanten Bereiche umfassende Geschlechtsdifferenzierung bei der Datenerhebung notwendig. Eine Nachnominierung von Gleichstellungsexpertinnen in den Expertenrat ist hierzu anzuraten.
- die Hochschulleitungen ihrerseits darauf achten, daß bei den Strukturentscheidungen entgegen den vom Wissenschaftsrat geäußerten Befürchtungen dem von der Verfassung gebotenen Gleichstellungsauftrag ein gebührender Stellenwert eingeräumt und das Qualitätskriterium „Geschlechtergerechtigkeit“ prioritär behandelt wird.

<sup>7</sup> Schreiben der Ministerin G. Behler an das Netzwerk Frauenforschung vom 4.3.1999

Roloff, Christine (Hg): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin 1998

Wennerás, Christine/Wold, Agnes: Nepotism and sexism in peer review. In: Nature, Vol. 387, Nr. 6631, S. 341-343

Zimmerman, Karin: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Muster akademischer Personalrekrutierung am Beispiel der Reorganisation ostdeutscher Universitäten, Dissertation Berlin 1998

## Anhang

### Professuren des Netzwerks Frauenforschung

#### Universität Bielefeld

- Soziologie mit dem Schwerpunkt Frauenproblematik in den Entwicklungsländern, Prof. Dr. Gudrun Lachenmann
- Pädagogik mit dem Schwerpunkt Frauenforschung, Prof. Dr. Christa Kersting (Vertretung)
- Sozialwissenschaftliche Frauenforschung, Prof. Dr. Ursula Müller
- Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse, Prof. Dr. Mechthild Oechsle
- Allgemeine Geschichte mit besonderer Berücksichtigung der Geschlechterbeziehungen, N.N.
- Biologische und ökologische Grundlagen der Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte, N.N.

#### Fachhochschule Bielefeld

- Architektur und Bauingenieurwesen, Planungstheorie unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau im Baubetrieb und Handwerk, N.N.

#### Universität Bochum

- Soziologie - Frauen- und Sozialstrukturforschung, Prof. Dr. Ilse Lenz
- Öffentlichkeitsarbeit und Journalismus unter besonderer Berücksichtigung von Frauen in diesen Berufsfeldern; Prof. Dr. Romy Fröhlich
- Neuere und neueste Geschichte/ Geschlechtergeschichte, Prof. Dr. Regina Schulte
- Mittlere und neuere Kunstgeschichte mit dem Schwerpunkt Geschlechtergeschichte, Prof. Dr. Katharina Sykora
- Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften mit dem Schwerpunkt Bild und Rolle der Frau in den Medien, N.N.

#### Universität Bonn

- Frauengeschichte, Prof. Dr. Annette Kuhn (1.7.99 emeritiert)
- Altes Testament und Theologische Frauenforschung, Prof. Dr. Irmtraud Fischer
- Gynäkologische Psychosomatik, Prof. Dr. med. Anke Rohde

#### Hochschule für Musik Detmold

- Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Komposition von Frauen, N.N.

#### Universität Dortmund

- Frauenforschung und Wohnungswesen in der Raumplanung, Prof. Dr. Ruth Becker
- Frauenforschung mit dem Schwerpunkt Qualifikation und Beruf, Prof. Dr. Ursula Beer