



FRAUENKARRIEREN FÖRDERN NEUE WEGE AN DEN HOCHSCHULEN

**DOKUMENTATION DER
VERANSTALTUNG
VOM 17. NOVEMBER 2009**

KURZFASSUNG DER ONLINE-DOKUMENTATION

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT

Dr. Ruth Seidl MdL, wissenschaftspolitische Sprecherin
Barbara Steffens MdL, frauenpolitische Sprecherin..... 3

FORSCHUNGSERGEBNISSE UND PERSPEKTIVEN ZU GLEICHSTELLUNG UND GENDER IN DER WISSENSCHAFT

Dr. Andrea Löther, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)..... 4

DAUERWELLE GLEICHSTELLUNG - ERFAHRUNGEN AUS 20 JAHREN LAKOF

Dipl.-Ing. Gabriele Drechsel, Sprecherin LaKof NRW 5

GENDER AND DIVERSITY ALS ZUKUNFTSAUFGABE FÜR HOCHSCHULEN

Dr. Friederike Preiß, Referentin für Diversity Management, Universität Duisburg-Essen
Lisa Mense, wiss. Mitarbeiterin Gleichstellungsbüro Universität Duisburg-Essen 6

WELCHE VERBINDLICHEN GLEICHSTELLUNGSINSTRUMENTE BRAUCHEN WIR?

Prof. Dr. Dr. h.c. Ernst Th. Rietschel, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft 7

WIE KÖNNEN ZUGANGSBARRIEREN FÜR FRAUEN IN FÄCHERN MIT NIEDRIGEM FRAUENANTEIL ABGEBAUT WERDEN?

Prof. Dr. Marion Esch, Femtec 8

GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG IN DER WISSENSCHAFT

*Dr. Ute Zimmermann, Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)*..... 9

KARRIEREWEGE FÜR MIGRANTINNEN

*Dipl.-Päd. Mechthild Budde und Anne Weber M.A,
Mitarbeiterinnen Karriereentwicklung Universität Duisburg-Essen* 10

WIE KOMMT MEHR GENDER IN DIE LEHRE?

Dr. Beate Kortendiek, Netzwerk Frauenforschung..... 11

FAZIT

Dr. Ruth Seidl MdL, wissenschaftspolitische Sprecherin 12

IMPRESSUM..... 13

VORWORT

*Dr. Ruth Seidl,
hochschulpolitische Sprecherin*

*Barbara Steffens MdL,
frauenpolitische Sprecherin*



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Freundinnen und Freunde,

wir brauchen eine neue Debatte um Gleichstellung und Gender Mainstreaming an den Hochschulen in NRW, denn längst ist klar: Ein bisschen Frauenförderung und eine Prise Gender in Forschung, Lehre oder Personalentwicklung reichen nicht aus. Nach wie vor ist Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft Zukunftsmusik.

Und die aktuellen Befunde aus der Wissenschaft sind alarmierend: Deutschland ist mit seinem geringen Frauenanteil in der akademischen Lehre europaweit ins Hintertreffen geraten und NRW bildet das Schlusslicht bei der Gleichstellung an Hochschulen.

Männlich geprägte Karrieremechanismen verhindern Frauen in Leitungspositionen. Migrantinnen bleiben die Ausnahme in der Lehre und der Anteil von Studentinnen in naturwissenschaftlichen sowie technischen Studienbereichen steigt unzureichend.

All diese Fakten waren Anlass für uns, bei einer fachpolitischen Veranstaltung „Frauenkarrieren fördern - Neue Wege an den Hochschulen“ im November 2009 die Frage zu beleuchten, welche Instrumente Ziel führend sind, um Frauenkarrieren an Hochschulen zu fördern. Zahlreiche Expertinnen und Experten aus Hochschul- und Wissenschaftseinrichtungen standen uns dabei mit ihrem Sachverstand zur Verfügung. So konnten wir gemeinsam mit vie-

len Gästen aus dem Bereich Frauen- und Hochschulpolitik als zentralen Aspekt der Veranstaltung die Forderung nach einer gesetzlich verankerten Frauenquote für alle Qualifikationsebenen diskutieren. Darüber hinaus haben wir Gender und Diversity als Zukunftsaufgabe an Hochschulen ins Blickfeld gerückt und Umsetzungsmöglichkeiten einer geschlechtergerechten Personalentwicklung in der Wissenschaft erörtert. Nicht zuletzt sind wir der Frage nachgegangen, wie mehr Gender in die Lehre kommt und welche Unterstützungsmodelle es für Migrantinnen gibt.

An dieser Stelle möchten wir uns noch einmal sehr herzlich bei allen Referentinnen und Referenten für die Beiträge zu unserer Veranstaltung und Dokumentation und die sehr anregende Diskussion bedanken.

Aufgrund der Fülle an Material finden Sie im Folgenden kurze Zusammenfassungen zu allen Vorträgen und Workshops unserer Veranstaltung. Die [Online-Dokumentation auf der Grünen Homepage](#) enthält darüber hinaus die entsprechenden Powerpoint-Präsentationen und Redemanuskripte in voller Länge sowie weitere interessante Hintergrundinformationen und Links.

Wir wünschen eine spannende Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen und Anregungen.

FORSCHUNGSERGEBNISSE UND PERSPEKTIVEN ZU GLEICHSTELLUNG UND GENDER IN DER WISSENSCHAFT

Dr. Andrea Löther,

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

In Ihrem Vortrag gab Frau Dr. Löther vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) nicht nur einen Überblick über den Stand der Gleichstellung an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Ländervergleich, sondern benannte Ursachen der Unterrepräsentanz und machte Vorschläge für Handlungsmöglichkeiten. Die Datengrundlage hierzu bildeten die von ihr im Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführten Vergleichsstudien. Danach ist festzustellen, dass NRW im Ländervergleich seit 2005 von einem unteren Mittelplatz auf den letzten Platz aller Bundesländer abgerutscht ist. Ausschlaggebend hierfür war insbesondere der geringe Frauen-Anteil beim wissenschaftlichen Personal, bei den Promotionen und bei den Berufungen an den Hochschulen in NRW.

Mit ihren Daten konnte Frau Dr. Löther dabei eindrucksvoll das Vorurteil widerlegen, dass für eine entsprechende Personalentwicklung nicht genügend Frauen zur Verfügung gestanden hätten. Ursachen für die Unterrepräsentation sind nach ihrer Ansicht vielmehr vor allem der zu geringe Formalisierungsgrad bei der Nachwuchs- und Personalrekrutierung, ungünstige Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen, ein geringer formaler Status während der Qualifikation sowie eine ungünstige Bestätigungs- und Wertschätzungskultur. Ihre Lösungsvorschläge zielen deshalb vor allem auf eine stärkere Formalisierung und Professionalisierung von Personalentwicklungsprozessen sowie auf eine verbindlichere Verankerung dieser Aufgaben auf den Leitungsebenen.

In der Online Dokumentation der Veranstaltung finden Sie zu diesem Vortrag folgende Hintergrund-Informationen und weiterführenden Links:

[Powerpoint-Vortrag von Frau Dr. Löther](#)

Studie des CEWS zum Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten:

<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik13.pdf>

<http://www.gesis.org/cews>

DAUERWELLE GLEICHSTELLUNG - ERFAHRUNGEN AUS 20 JAHREN LAKOF

*Dipl.-Ing. Gabriele Drechsel,
Sprecherin Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
der Hochschulen NRW*

In Ihrem Vortrag gab Frau Drechsel einen Überblick über die 20-jährige Geschichte der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (Lakof). Sie benannte einerseits die Erfolge der bisherigen Arbeit wies aber auch auf weiterhin bestehende Defizite und Potentiale hin. So zeigt ein Blick auf die Hochschulräte, aber auch auf andere Leitungsgremien, dass die Hochschulen nach wie vor weit davon entfernt sind, die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes zur paritätischen Besetzung von Gremien zu erfüllen. Auch werden Daten nicht an allen Hochschulen konsequent geschlechterdifferenziert erhoben, so dass wesentliche Grundlagen für Steuerungsprozesse fehlen. Zur Verbesserung der Situation forderte Frau Drechsel insbesondere

ein stärkeres (finanzielles) Engagement des Landes, u.a. zur Förderung von Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, z.B. durch Mittel für Gender in der Lehre, beim konsequenten Ausbau der Kinderbetreuung sowie durch die deutliche Verbesserung der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem sollte das Land konkrete Zielzahlen für den Frauenanteil in Gremien, bei Professuren usw. vorgeben, um die Ernsthaftigkeit der proklamierten Ziele zu unterstreichen. Genau wie [Frau Dr. Löther](#) kritisierte Frau Drechsel darüber hinaus auch den zu geringen Frauenanteil bei den Professuren und forderte eine stärkere Professionalisierung von Berufungsverfahren.

In der Online Dokumentation der Veranstaltung finden Sie zu diesem Vortrag folgende Hintergrund-Informationen und weiterführenden Links:

Vortrag von Frau Drechsel

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

GENDER AND DIVERSITY ALS ZUKUNFTSAUFGABE FÜR HOCHSCHULEN

Dr. Friederike Preiß,

Referentin für Diversity Management, Universität Duisburg-Essen,

Lisa Mense, Gleichstellungsbüro Universität Duisburg-Essen

Die Universität Duisburg Essen ist die erste und einzige Hochschulen in NRW, die nicht nur über eine Gleichstellungsbüro verfügt, sondern darüber hinaus auch ein umfangreiches Diversity Management in ihrem Hochschulentwicklungsplan verankert hat. Aus diesem Grund wurden die Konzepte der Universität Duisburg-Essen auch gemeinsam von Frau Dr. Preiß in Vertretung der Prorektorin für Diversity Management und von Frau Mense als Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt. Frau Dr. Preiß verwies dabei auf die besondere Situation der beiden Hochschulstandorte und darauf, dass die Hochschule die Heterogenität ihrer Mitglieder als Verpflichtung und Chance betrachtet. Diesem Selbstverständnis hat die Hochschule bereits im Oktober 2008 mit der Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management Rechnung

getragen. Ziel der Diversity Strategie ist es insbesondere Bildungschancen durch „Förderketten“ zu verbessern, u.a. durch diversitätsgerechte Angebote für Studierende und Promovierende oder durch Schulungsangebote für Lehrende, mit denen diese für den bewussten und informierten Umgang mit Heterogenität in Lehre und Forschung sensibilisiert werden. Frau Mense erläuterte anschließend, wie das zentrale Gleichstellungsbüro sowie die dezentrale Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten in die Gender-Arbeit des Prorektorates für Diversity eingebunden sind. So ist es in den letzten Jahren gelungen, Karriereförderung für Frauen und die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie in den zentralen Handlungsfeldern der Universität als wesentliche Faktoren der Organisations- und Personalentwicklung zentral zu platzieren.

In der Online Dokumentation der Veranstaltung finden Sie zu diesem Vortrag folgende Hintergrund-Informationen und weiterführenden Links:

[Vortrag von Frau Dr. Preiß](#)

[Präsentation von Frau Prof. Klammer, Prorektorin für Diversity-Management Uni DUE](#)

[Vortrag von Frau Mense](#)

Homepage der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen:

<http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

Homepage der Prorektorin für Diversity Management:

http://www.uni-due.de/de/organisation/leitung_klammer.php

WORKSHOP: WELCHE VERBINDLICHEN GLEICHSTELLUNGS-INSTRUMENTE BRAUCHEN WIR?

*Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel,
Präsident der Leibniz-Gemeinschaft*

Prof. Rietschel begann seinen Vortrag mit einer Analyse der neuen Frauengeneration, die sich seit den 68ern entwickelt hat. Junge Frauen verstehen sich heutzutage nicht mehr als Nachfolgegeneration der damaligen Frauenbewegung und haben keine kämpferische Haltung gegenüber Männern. Sie fühlen sich natürlicherweise gleichberechtigt, aber noch nicht gleichgestellt.

An deutschen Universitäten war in den letzten 30 Jahren ein deutlicher Zuwachs an Studentinnen zu verzeichnen, in den meisten Bereichen hat sich der Anteil an Studentinnen verdoppelt oder sogar verdreifacht. Bei einer späteren beruflichen Perspektive im Wissenschaftsbetrieb stecken junge Frauen allerdings in einem Dilemma zwischen Familie und Karriere, da es an einer familiengerechten Vereinbarkeit mangelt. Darüber hinaus gibt es weitere Hemmnisse für Frauen in der Wissenschaft: Männermacht und Männerseilschaften sowie wissenschaftsimmanente Usancen, die organisatorisch lösbar wären.

Bei der Analyse von Personaldaten sind sich die großen Wissenschaftsorganisationen einig: Je besser dotiert und je einflussreicher eine Position ist, desto geringer ist der vorherrschende Frauenanteil, obwohl ein großes Nachwuchspotential vorhanden

ist. Hervorragend ausgebildete Frauen sind also in unserer Gesellschaft immer noch im Hintertreffen und dieser Trend wird durch bestehende Fördermaßnahmen nicht durchschlagend durchbrochen. Die Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen ist insgesamt zu langsam und die in früheren Jahren gewählte Anreiztaktik und auch freiwillige Selbstverpflichtung waren nicht erfolgreich. Für Prof. Rietschel bleibt daher derzeit als Lösungsansatz nur die Einführung einer Quote bei der Vergabe von Führungspositionen. Dies sollte eine „Quote auf Zeit“ sein bis genügend Frauen in Führungspositionen sind und so ihre eigenen Netzwerke knüpfen konnten oder in einem Gesamtnetzwerk integriert sind.

Prof. Rietschel merkte an, dass die Quote zwar ein schrecklicher Begriff sei, aber ansonsten lebe man ja auch ständig mit der Quote, ohne es zu beanstanden oder gar zu merken. Es gebe das Quotenprojekt bei den Sonderforschungsbereichen, den bundesweiten Quotenheimvorteil bei der ZVS, die Radiomusikquote und die Milchquote. Abschließend schlug er vor, neben der Verankerung einer Quote im Landesgleichstellungsgesetz auch eine Verankerung im Hochschulgesetz vorzunehmen.

In der Online Dokumentation der Veranstaltung finden Sie zu diesem Vortrag folgende Hintergrund-Informationen und weiterführenden Links:

Vortrag von Prof. Rietschel

<http://www.leibniz-gemeinschaft.de/>

WORKSHOP: WIE KÖNNEN ZUGANGSBARRIEREN FÜR FRAUEN IN FÄCHERN MIT NIEDRIGEM FRAUENANTEIL ABGEBAUT WERDEN

*Prof. Dr. Marion Esch,
Femtec - Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin*

In ihrem Input-Vortrag benannte Frau Prof. Dr. Esch zunächst Barrieren, die bereits vor der Studienwahl Einfluss auf den niedrigen Frauenanteil in technisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Fächern haben. Das jugendliche und vor allem weibliche (Des-)Interesse an MINT-Fächern und -Berufen sei kein Naturgesetz, sondern kulturell geprägt. Betroffen sind insbesondere die westlichen Industrieländer und Japan. Studien belegen, dass die weibliche Technikdistanz in Deutschland erst mit zunehmendem Alter, insbesondere mit Eintritt der Pubertät entsteht. Fehlende realistische Vorstellungen über technische Berufe, ein wenig ansprechendes männliches Berufsimago und fehlende Rollenbilder stellen hierzulande wesentliche Hürden bei Zugang junger Frauen zu naturwissenschaftlich-technischen Fächern da. Kinder und Jugendliche greifen bei der eigenen (späteren) Berufswahl oft auf mediale Vorbilder zurück, die leider gerade im Fernsehen meist sehr stereotyp besetzt sind. Hier ist die Herausforderung, „technische“ Rollen insgesamt mehr mit Frauen zu besetzen.

Als Ursache ist auch eine viel zu früh stattfindende Differenzierung in der Schullaufbahn zu diskutieren, die oftmals später nicht mehr korrigiert werden kann. Darüber hinaus fehlt es an MINT-Kompetenzen beim Lehrpersonal, insbesondere, um Mädchen zu begeistern. Eltern und LehrerInnen stehen zudem einer geschlechtsuntypischen MINT-Studienwahl von jungen Frauen eher skeptisch gegenüber. Insgesamt ist zu verzeichnen, dass Studien- und berufsorientierende Maßnahmen bisher wenig dazu beigetragen haben die geschlechtstypische Berufswahl von Mädchen und ihre Technikdistanz auf breiter Basis aufzubrechen.

Darüber hinaus zeichnen sich auch zahlreiche Barrieren im Studium selbst und in der mangelnden Berufsperspektive für Frauen ab. Insgesamt ist das Image technischer Berufe schlecht.

In der Online Dokumentation der Veranstaltung finden Sie zu diesem Vortrag folgende Hintergrund-Informationen und weiterführenden Links:

[Vortrag von Frau Esch](#)

<http://www.femtec.org>

WORKSHOP: GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG IN DER WISSENSCHAFT

*Dr. Ute Zimmermann,
Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen (BuKoF)*

In ihrem Impulsvortrag stellte Frau Dr. Zimmermann die Handreichung zur geschlechtergerechten Personalentwicklung in der Wissenschaft der BuKoF vor und benannte auf dieser Grundlage zunächst die Kernbereiche der Personalentwicklung, um anschließend konkrete Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule vorzuschlagen.

Ausgehend von der These, dass geschlechtergerechte Personalentwicklung Genderkompetenz erfordert, müssen demnach in der Entwicklung einer solchen Strategie die Profilbildung der Hochschule, sowie die Bildung und Veränderung von Organisationsstrukturen als Faktoren einbezogen werden. Als konkrete Voraussetzung einer Stellenbesetzung sollte der „Genderblick“ als grundsätzliche Kompetenz nicht nur mitgebracht werden, sondern auch in der wissenschaftlichen Arbeit an der Hochschule genutzt werden.

Die Hochschule als Arbeitgeberin muss für Frauen und Männer gleichermaßen attraktive Angebote und Maßnahmen bereithalten, um den wissenschaftlichen Nachwuchs und die etablierte Forschung an das eigene Haus zu binden.

Dabei sollten Faktoren wie das Betreuungsangebot für Kinder, die „dual carrier“-Strategie oder ein familienfreundlicher „Welcome Service“ berücksichtigt werden. Ebenso muss eine Stellenbesetzung öffentlich transparent sein, um eine bessere Chancengleichheit erreichen zu können. Außerdem wurde auf den sinkenden Verdienst hingewiesen, trotz der immer größer werdenden familiären und privaten Belastungen für die NachwuchswissenschaftlerInnen.

In der Online Dokumentation der Veranstaltung finden Sie zu diesem Vortrag folgende Hintergrund-Informationen und weiterführenden Links:

[Powerpoint-Präsentation und Vortrag von Frau Dr. Zimmermann](#)

Handreichung. Geschlechtergerechte Personalentwicklung in der Wissenschaft:

<http://www.bukof.de/download/handreichung-personalentwicklung.pdf>

<http://www.bukof.de/>

WORKSHOP: KARRIEREWEGE FÜR MIGRANTINNEN

*Mechthild Budde und Anna Weber,
Universität Duisburg-Essen*

In dem Workshop gab zunächst Mechthild Budde eine Übersicht über die vorhandene Datenlage zu MigrantInnen an deutschen Hochschulen, bevor dann in einem zweiten Teil Anna Weber das interkulturelle Mentoring-Programm der Universität Duisburg-Essen vorstellte. Zur Datenlage stellte Frau Budde zunächst fest, dass diese aufgrund unterschiedlicher Erhebungssystematiken sehr unübersichtlich ist. Es kann jedoch als gesichert gelten, dass MigrantInnen zwar einerseits im Vergleich zur deutschstämmigen Bevölkerung an den Hochschulen unterrepräsentiert sind. Die Ursache hierfür liegt jedoch vor allem im selektiven Schulsystem, da die Übergangsquote von Studienberechtigten mit Migrationshintergrund an die Hochschulen höher ist als im Durchschnitt - und das obwohl die Studierenden mit Migrationshintergrund eher aus vergleichsweise niedrigen sozialen Herkunftsgruppen stammen.

Das interkulturelle Mentoring-Programm „MentoDUE Interkulturell“ wurde 2002 ursprünglich speziell auf Frauen mit Migrationshintergrund zugeschnitten, ist seit 2010 aber auch für männliche „Mentees“ zugänglich. Die spezifischen Ressourcen der Migrantinnen sollen hier stärker betont und gefördert und insbesondere die strukturelle Benachteiligung der MigrantInnen beim beruflichen Ein- und Aufstieg überwunden werden. Damit soll das Programm auch helfen, den „Braindrain“ zu minimieren - denn durch den schwierigen Übergang ins Arbeitsleben wandern viele qualifizierte AbsolventInnen heute ins Ursprungsland der Eltern ab, da sie für sich keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland sehen.

In der Online Dokumentation der Veranstaltung finden Sie zu diesem Vortrag folgende Hintergrund-Informationen und weiterführenden Links:

[Vortrag von Frau Budde](#)

[Vortrag von Frau Weber](#)

<http://zfh.uni-duisburg-essen.de/>

WORKSHOP: WIE KOMMT MEHR GENDER IN DIE LEHRE?

*Dr. Beate Kortendiek,
Netzwerk Frauenforschung NRW*

Frau Dr. Kortendiek wies im Vortrag deutlich darauf hin, dass eine Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Wissenschaft Stand der Forschung sei. Im Zuge der Neuorganisation von Studium und Lehre (Bologna-Prozess) ist die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrinhalte ein zentrales Element eines geschlechtergerechten Studiums und ein unverzichtbarer Ansatz zur Weiterentwicklung von Wissenschaft und Hochschule.

Frau Dr. Kortendiek verdeutlichte, dass sich für alle Studiengänge drei zentrale Frage- bzw. Problemstellungen der Geschlechterforschung benennen lassen, die als integrale Bestandteile eines Curriculums in jedem Fach zu einem geschlechtergerechten Studium und einer geschlechtersensiblen Berufs-

qualifizierung beitragen können. Diese sollten in allen Fächern jeweils fachspezifisch in die Curricula integriert werden. Dabei handelt es sich um: Professionsaspekte der Fachdisziplin, Wissenschaftskritik der Fachdisziplin und um Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin. Auch für die systematische Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Studium liegen konzeptionelle Vorschläge vor. Es handelt sich um vier unterschiedliche Formen der Verankerung dieser Inhalte (fachübergreifend, integrativ, partikular-explizit und explizit) in die Curricula.

Hilfestellung und reichhaltige Informationen bei der Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Studium bietet die Datenbank des Netzwerkes Frauenforschung NRW.

In der Online Dokumentation der Veranstaltung finden Sie zu diesem Vortrag folgende Hintergrund-Informationen und weiterführenden Links:

[Vortrag von Frau Dr. Kortendiek](#)

„Geschlechterforschung in Curricula - Lehrinhalte und Vermittlungsformen“, von Ruth Becker/ Beate Kortendiek; in Zeitschrift für Hochschulentwicklung, ZFHE, Jg. 3/ Nr. 2 (Juni 2008)

<http://www.fnm-austria.at/zfhe/suche/search?q=Ruth+becker&t=Suche;>

(Anmeldung erforderlich)

<http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de/>

<http://www.netzwerk-frauenforschung.de/>

FAZIT

Dr. Ruth Seidl MdL

Viele verschiedene Aspekte sind auf unserer „Frauen-Karrieren fördern - Neue Wege an den Hochschulen“ benannt worden, von den allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen über strukturelle Fragen der Hochschulorganisation bis hin zu ganz konkreten positiven und negativen Beispielen für einzelne Probleme und Lösungsansätze. Aus all dem zeichnen sich zwei Haupt-Botschaften ab:

Enttäuschend ist, dass eine echte Gleichstellung an den Hochschulen noch lange nicht in Sicht ist - denn auch wenn es hier und da Fortschritte gibt, so ist das Tempo der Entwicklung nach wie vor viel zu langsam. Und mehr noch: NRW ist in den letzten Jahren schwarz-gelber Regierung sogar im Ländervergleich weiter abgerutscht, vor allem, weil die positive Entwicklung in NRW in noch kleineren Schritten vorangeschritten ist als anderswo. Im Namen einer falsch verstandenen „Hochschulfreiheit“ wurden sinnvolle Förderstrukturen zerschlagen und sogar gesetzliche Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes nicht eingehalten. Aber auch jenseits konkreter politischer Steuerungsmöglichkeiten gibt es nach wie vor Handlungsbedarf, wie z.B. bei den nach wie vor männlich dominierten Bildern, die die Medien von technischen Berufen zeichnen.

Aber es gibt auch positive Beispiele, die ich aus unserer Veranstaltung mitnehme:

Es gibt genug qualifizierte Frauen, um den Frauenanteil an unseren Hochschulen deutlich zu erhöhen

- und es gibt auch entsprechende Instrumente, um dieses Ziel zu erreichen. Die Strukturen und Verfahren an den Hochschulen müssen dafür transparenter und insbesondere die Personalentwicklung professionalisiert werden. Modelle wie das Prorektorat für Diversity-Management an der Universität Duisburg-Essen zeigen, dass es sinnvoll ist, die Verantwortung für Gleichstellung im Bereich der Leitungsebenen zu verankern - auch im Sinne einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Besonders motiviert hat mich der Vortrag von Herrn Professor Rietschel von der Leibniz-Gesellschaft, die inzwischen, genau wie andere große Wissenschaftsorganisationen, unsere GRÜNE Forderung nach einer verbindlichen Quote aufgegriffen und zu ihrem Thema gemacht hat.

Das einzige, was derzeit immer noch fehlt, ist der breite politische Wille, die vorhandenen Instrumente anzuwenden und die bestehenden Hürden abzubauen. Wir GRÜNE stehen für eine gesetzlich verankerte Quote, für mehr Verbindlichkeit bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes, für eine stärkere Berücksichtigung der Gleichstellung bei der leistungsorientierten Mittelvergabe und für die Wiedereinführung eines Fördertopfes für Gleichstellungsmaßnahmen im Landeshaushalt. Und mit dem großen positiven Feedback unserer Veranstaltung im Rücken werden wir weiter für die entsprechenden Mehrheiten zur Umsetzung unserer Vorschläge werben - im kommenden Landtagswahlkampf und vor allem in der Zeit danach.

IMPRESSUM

Herausgeberin

Bündnis 90/Die Grünen im Landtag NRW
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf
gruene@landtag.nrw.de
www.gruene.landtag.nrw.de

Redaktion

Gaby Beckmann, Simone Nöller, Dr. Thorsten Drewes

Layout

Bettina Tull

Erschienen im April 2010

Diese Broschüre ist als PDF-Datei im Internet
unter www.gruene.landtag.nrw.de - Publikationen abrufbar.

WEITERE INFORMATIONEN:

Büro Dr. Ruth Seidl MdL

Wissenschaftspolitische Sprecherin
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf
Telefon 0211/884-2424/2579
Telefax 0211/884-3506
E-Mail: ruth.seidl@landtag.nrw.de
www.ruth-seidl.de

Büro Barbara Steffens MdL

Arbeitsmarkt-, gesundheits-,
sozial- und frauenpolitische Sprecherin
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf
Telefon 0211/884-2963/2868
Telefax 0211/884-3502
E-Mail: barbara.steffens@landtag.nrw.de
www.barbara-steffens.de

Gaby Beckmann

Frauenreferentin
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf
Telefon 0211/884-2879
Telefax 0211/884-3521
E-Mail: gaby.beckmann@landtag.nrw.de

Dr. Thorsten Drewes

Wissenschaftlicher Mitarbeiter Hochschule
Platz des Landtags 1
40221 Düsseldorf
Telefon 0211/884-2862
Telefax 0211/884-3523
E-Mail: thorsten.drewes@landtag.nrw.de