



Landeskonferenz Niedersächsischer
Hochschulfrauenbeauftragter

Brigitte Just, Vorsitzende

brigitte.just@hs-hannover.de

Tel.: 0511 9296 -2140

Birgit Fritzen, stellv. Vorsitzende

Dr. Sandra Augustin-Dittmann, stellv. Vorsitzende

Isabel Beuter, LNHF Geschäftsstelle

Hochschule Hannover

Gleichstellungsbüro

Bismarckstr. 2

30173 Hannover

lnhf-geschaeftsstelle@hs-hannover.de

Tel.: 0511 9296 -2133

www.lnhf.de

Hannover im September 2014

Offensive für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Niedersächsischen Hochschulen

Positionspapier der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)

Der Frauenanteil an den Professuren ist bundesweit zwischen 1980 und 2012 von 5,3 % auf 20,4 % angestiegen, wobei der Anteil an den am höchsten dotierten C4/W3-Professuren 2012 lediglich 16,5 % betrug. Wenn die Entwicklung im gleichen Tempo voranschreitet wie in den letzten 32 Jahren, wird eine geschlechterparitätische Besetzung von Professuren von heute an erst in 61 Jahren, das heißt im Jahr 2075 erreicht sein.¹

Die niedersächsischen Hochschulen wiesen 2012 bei den Professuren einen Frauenanteil von 24,5 % (19,4 % W3/C4) auf. Bei den Promotionen lag er bei 50 % und bei den Habilitationen bei 31 %. Damit steht Niedersachsen im bundesweiten Vergleich relativ gut da, wenngleich es seine Vorreiterrolle bei der Umsetzung von Gleichstellung an Hochschulen verloren hat und in den letzten Jahren von einigen Bundesländern eingeholt bzw. überholt wurde. Dies zeigt unter anderem das vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) seit 2003 erstellte Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten: Niedersachsen ist von der damals führenden Position in Rangstufe 2 in Rangstufe 6 (von insgesamt 12 Stufen) im Ranking 2013 und damit ins Mittelmaß abgerutscht. Niedersachsen hat somit – wie auch in der Koalitionsvereinbarung (KV) der Rot-Grünen Landesregierung zu lesen ist – „in den vergangenen zehn Jahren [...] auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter viel Boden verloren“ (KV, S. 33).

Vor diesem Hintergrund fordert die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) auf, die Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft in Niedersachsen und darüber hinaus wirksam zu fördern und dabei den unterschiedlichen Ausgangssituationen und Herausforderungen unterschiedlicher Hochschultypen (abhängig von Größe, Fächerspektrum, Zusammensetzung der Studierendenschaft etc.) gerecht zu werden.

¹ Die Daten sind der Webseite des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS entnommen: www.gesis.org/cews (07.04.2014).

Gute Ausgangslage nutzen

Die LNHF schlägt vor, dass sich LNHF, MWK und die Hochschulen gemeinsam für mehr Gleichstellung einsetzen. In Niedersachsen ist die Ausgangslage gut. Gemeinsame Aktivitäten wie z.B. die Dialoginitiative müssen entsprechend bei den seit vielen Jahren im Gesetz verankerten Regelungen ansetzen. Dazu gehören insbesondere:

- Die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit als Aufgabe der Hochschulen (§ 3, Abs. 3 NHG).
- Die Berücksichtigung von 50 % Frauen bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen (§ 16, Abs. 5 bzw. von 40 % bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen nach § 16, Abs. 6 NHG) (Soll-Vorschrift).
- Die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung oder Beförderung, wenn der Frauenanteil unter 50 % liegt (§ 21, Abs. 3 NHG) (Soll-Vorschrift).
- Die Besetzung von Berufungskommissionen mit mindestens 40 % Frauen (Soll-Vorschrift) sowie das Veto-Recht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren (§ 26, Abs. 2 NHG).
- Die Möglichkeit vergleichsweise langer Amtszeiten der Gleichstellungsbeauftragten (6 bzw. 8 Jahre) (§ 42, Abs. 1 NHG) (Kann-Vorschrift).
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Personal- und Organisationsentwicklung der Hochschule (§ 42 NHG).
- Die Möglichkeit, vom Hochschulrat bzw. vom Stiftungsrat beratend hinzugezogen zu werden (§ 52, Abs. 3 bzw. §60b, Abs. 4) (Kann-Vorschrift).
- Die Verpflichtung der Hochschulen vom Senat zu verabschiedende Gleichstellungspläne zu erstellen (§ 41 Abs. 2 NHG).
- Regelungen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der Rechts- und Verwaltungssprache (Nds. MBl. 9. Juli 1991, S. 911).

Zudem werden im Rahmen der formelgebundenen Mittelvergabe wettbewerblich 4 % der Mittel auf Basis des Leistungsparameters Gleichstellung verteilt.

Dies zeigt, dass die Gleichstellung der Geschlechter im NHG bereits an mehreren Stellen verankert ist, häufig jedoch als Soll- oder Kann-Vorschrift. Da eine Nichtbeachtung dieser Vorschriften in der Regel folgenlos bleibt, ist ihre Wirksamkeit begrenzt. Die Kann-Vorschriften in Bezug auf die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten eröffnet die Möglichkeit längerer Amtszeiten und damit Kontinuität und Professionalität, ist jedoch unverbindlich. Die Umsetzung hängt von der Hochschulleitung und dem Senat ab, während die Amtszeit der Präsidentinnen und Präsidenten durch das NHG verbindlich festgelegt ist. Die Berücksichtigung von Gleichstellung als Parameter bei der formelgebundenen Mittelvergabe ist zu begrüßen – mit 4% ist die Gewichtung des Parameters aber zu gering, als dass er große Wirkung entfalten könnte.

Die LNHF fordert das MWK und die Hochschulen auf, die gute Ausgangslage bestmöglich zu nutzen und zugleich dort nachzubessern, wo sich eine geringe Wirksamkeit und/oder eine mangelhafte Umsetzungspraxis zeigen. Dazu gehört auch, die anstehende(n) NHG-Novelle(n) dafür zu nutzen, Regelungen mit wenig verbindlichem Charakter und geringer Wirksamkeit systematisch zu verbessern. Die Umsetzung der Zielvereinbarungen 2014-2018 mit finanziellen Konsequenzen zu koppeln ist ein Schritt in die richtige Richtung, der

zukünftig auch auf den Bereich Geschlechtergerechtigkeit ausgeweitet werden sollte. Von Landesseite ist darauf zu achten, dass die Ziele operationalisiert und mit Indikatoren zwecks Kontrolle der Zielerreichung versehen werden. Insgesamt muss es darum gehen, verbindlichere Regelungen einzuführen und die stringente Realisierung bestehender Regelungen und Ziele durchzusetzen.

Mit verbindlichen hochschulspezifischen Zielvorgaben Geschlechtergerechtigkeit voranbringen

Angesichts der langsamen Fortschritte der Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft stellt sich die Frage, inwieweit verbindliche quantitative Zielvorgaben den Prozess beschleunigen können. Wissenschaftspolitische Organisationen wie der Wissenschaftsrat empfehlen seit vielen Jahren die Anwendung von Quoten als geeignetes Instrument für die Beseitigung struktureller Diskriminierung. Diese Empfehlungen sind inhaltlich richtungsweisend. Sie haben jedoch keinen rechtsverbindlichen, sondern lediglich einen appellativen Charakter und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen hängt von der jeweiligen Hochschulleitung ab.

In den Empfehlungen wird zudem nicht auf die komplexen gleichstellungspolitischen Aufgaben unterschiedlicher Hochschultypen eingegangen. Dies ist für das Erreichen von Zielvorgaben jedoch von großer Bedeutung.

So stehen die Niedersächsischen Hochschulen je nach Hochschultyp und Fächerspektrum vor sehr unterschiedlichen geschlechterpolitischen Herausforderungen.

- Für Hochschulen mit einem Frauenanteil, der bei Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen deutlich über der Hälfte liegt, stellt sich die Frage, ob die Zielvorgabe für den wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau und die Professuren über 50 % liegen sollte.
- Für technisch orientierte Hochschulen ist eine Zielvorgabe von 50 % Frauenanteil in den MINT-Fächern auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen zurzeit unrealistisch. Zielvorgaben müssen dies angemessen berücksichtigen und dabei das ambitionierte Ziel der Ausgewogenheit der Geschlechter im Blick behalten.
- Bei Hochschulen mit einer sehr ungleichen Verteilung von Studentinnen über die Fächer/ Fachbereiche/Fakultäten bedarf es differenzierter Zielvorgaben für einzelne Bereiche.
- An Medizinischen Fakultäten und Hochschulen sind rund zwei Drittel der Studierenden Frauen. Der Frauenanteil unter den W3-Professuren liegt mit 9 % deutlich unter dem Durchschnitt von 15,5 % über alle Fachrichtungen.
- Künstlerische Hochschulen zeichnen sich durch relativ hohe Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen und bei den Professuren aus. Diese Gesamtzahlen täuschen jedoch über Handlungsbedarf aufgrund deutlicher interner Differenzen (z. B. zwischen Instrumentengruppen in der Musik) hinweg.

In Anbetracht dieser Unterschiede bedarf es verbindlicher, hochschulspezifischer quantitativer Zielvorgaben. Diese sollen helfen, die Lücke zwischen den ambitionierten Zielen und der gelebten Praxis an den niedersächsischen Hochschulen zu schließen und die nach wie vor bestehende Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft in den nächsten Jahren spürbar abzubauen.

Gleichstellungspolitische Forderungen der LNHF

Angesichts der beschriebenen Ausgangslage fordert die LNHF das MWK auf, seine Möglichkeiten voll auszuschöpfen, um die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft zu beschleunigen, indem es

- für die unterschiedlichen Hochschultypen verbindliche quantitative Zielvorgaben (Quoten) auf Landesebene definiert und die Hochschulen verpflichtet, sich auf Basis des Kaskadenmodells eigene Zielvorgaben zu setzen, um die Landesquote Schritt für Schritt zu erreichen,
- die Hochschulen verpflichtet, angelehnt an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verbindliche quantitative Zielvorgaben in Zielvereinbarungen und Gleichstellungsplänen zu verankern und deren Erreichung regelmäßig überprüft und würdigt, u.a. durch positive und negative Sanktionen,
- Gleichstellung bei der formelgebundenen Mittelvergabe an Hochschulen prozentual deutlich stärker berücksichtigt,
- überprüft, inwieweit es sinnvoll ist, Soll- und Kann-Vorschriften des NHG in verbindlichere Vorschriften zu überführen.

Darüber hinaus sollte das MWK nach über 20 Jahren Erfahrungen mit Gleichstellungsarbeit an Hochschulen die Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten anerkennen und ihre Handlungsfähigkeit stärken, indem es

- die Arbeitsverträge der Gleichstellungsbeauftragten entfristet bzw. bei Neubesetzungen unbefristet ausschreibt – bei gleichzeitigem Abwahlrecht des Senats, denn nur auf der Grundlage sicherer Arbeitsverhältnisse können Gleichstellungsbeauftragte souverän agieren,
- eine adäquate Ausstattung der Gleichstellungsbüros sicherstellt und
- das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen der Hochschulleitung sowie des Hochschul- bzw. Stiftungsrates gesetzlich verankert.

Nur wenn alle relevanten Akteurinnen und Akteure gemeinsam an ambitionierten Zielen, Regelungen und Maßnahmen sowie deren stringenter Umsetzung arbeiten, besteht die Chance, die innovative, professionelle Gleichstellungspolitik und -arbeit in Niedersachsen fortzusetzen und zu verstetigen.

Die LNHF fordert deshalb alle Akteurinnen und Akteure innerhalb der jeweiligen Hochschule ebenso wie auf Landesebene zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung und ihrer Einflussmöglichkeiten für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf – **damit das Potenzial von Frauen an niedersächsischen Hochschulen ausgeschöpft sowie eine gerechte Teilhabe sichergestellt wird und Niedersachsen bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zukünftig wieder eine Spitzenposition in Deutschland einnimmt.**