

### **3.26 Hochschulsteuerung als Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik**

#### **5 Antragsteller: Bundesfrauenausschuss und FGA Hochschule und Forschung**

10 Die GEW setzt sich für eine Hochschulreform ein, die die vorhandene Benachteiligung von Frauen abbaut und dem Ausbau des erreichten gleichstellungspolitischen Niveaus verpflichtet ist. Sie fordert, dass die Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihre Richtlinienkompetenz in entscheidenden  
15 Fragen der Hochschulentwicklung im Interesse der Gleichstellungsförderung einsetzen. Geschlechtergerechtigkeit muss auf allen Entscheidungsebenen als generelles Reformanliegen anerkannt werden und in verbindlichen Zielvorgaben und Maßnahmen Niederschlag  
20 finden. Hierzu bedarf es einer durchgängigen und maßgebenden Mitwirkung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten.

25 Die GEW fordert, dass die Hochschulen die für sie geltende Verpflichtung, die Strategie des Gender Mainstreamings in ihr Aufgabenspektrum zu integrieren, umsetzen und ein jeweils auf ihre spezifische Situation abgestimmtes Konzept entwickeln. Dazu gehören eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung, ein auf geschlechtergerechte Partizipation zielender Umgang mit Ressourcen und die Entwicklung von Gender-Kompetenz,  
30 insbesondere bei den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, den Hochschulleitungen und Führungskräften. Die Hochschulleitungen haben für ein entsprechendes Qualifizierungsangebot und für dessen Wahrnehmung Sorge zu tragen.

40 Im Vorfeld von Reformentscheidungen sind die Ausgangslage, die Belange der Betroffenen und die zu erwartenden Auswirkungen einer geschlechterbezogenen Analyse zu unterziehen. Auf der Basis eines prozessbegleitenden Gender-Controllings müssen Korrekturmöglichkeiten eingeräumt werden, damit ggf. eine Umsteuerung im Interesse der Realisierung  
45 gleichstellungspolitischer Ziele erfolgen kann.

50

#### **Hochschulgesetzgebung**

55 Die GEW unterstützt die Beibehaltung des im HRG verankerten Gleichstellungsauftrages auf Bundesebene und fordert die zusätzliche verbindliche Verpflichtung zur Anwendung

von Gender Mainstreaming als handlungsleitendes Prinzip und Querschnittsaufgabe in Verantwortung der Leitungsgremien.

60 Für die Hochschulgesetzgebung auf Landesebene fordert die GEW Festlegungen in folgender Hinsicht:

- 65 - nachhaltige Regelungen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen und zur Förderung von Chancengleichheit in Lehre/Studium, Forschung und Nachwuchsentwicklung sowie in der Verwaltung,
- 70 - Honorierung der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages im Rahmen staatlicher Zuwendung und hochschulinterner Mittelverteilung,
- 75 - Gewährleistung rechtlicher, personeller und finanzieller Rahmenbedingungen, die eine wirkungsvolle Vertretung der Interessen von Frauen einerseits und die durchgängige Anwendung von Gender Mainstreaming andererseits sowie ein kontinuierliches Gender-Controlling ermöglichen sowie
- 80 - regelmäßige öffentliche Berichterstattung über Vorhaben, Maßnahmen und Ergebnisse im Kontext von Frauenförderung und Gender Mainstreaming.
- 85

90 Es muss eine genderbezogene Gesetzesfolgeabschätzung vorgenommen werden.

### **Hochschulentwicklungsplanung**

95 Mittel- und langfristige Weichenstellungen unterhalb der gesetzlichen Ebene über Hochschulentwicklungspläne (Hochschulstrukturpläne, Hochschuloptimierungskonzepte, Leitlinien der Hochschulentwicklung) müssen ebenfalls einer Prüfung auf Gleichstellungsrelevanz unterzogen werden. Es ist insbesondere offen zu legen, welche Veränderungen landesweit, hochschulspezifisch und fächerbezogen im Hinblick auf

- 105 - die Relation der Studienanfängerinnen und -anfänger, Studentinnen und Studenten, Absolventinnen und Absolventen,
- die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten nach Beschäftigten-/Statusgruppen,
- 110

- das Angebot an speziell von Nachwuchswissenschaftlerinnen nachgefragten Qualifikationsmöglichkeiten,
- 115 - die Relation der zur Nachwuchsbetreuung potenziell verfügbaren Professorinnen und Professoren sowie
- die Vereinbarkeit von Familie, Qualifizierung und wissenschaftlicher Karriere

120 zu erwarten sind.

Daraus sind analytisch fundierte Maßnahmen abzuleiten, die sicherstellen, dass Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt werden. Reformvorhaben dürfen sich weder personell (Gender-Struktur der Studierenden, Nachwuchskräfte und Beschäftigten) noch inhaltlich (Frauen- und Geschlechterforschung, Gender-Studies, Gender-Module, Frauenstudiengänge, Frauenfördermaßnahmen) negativ auf das Gleichstellungsniveau auswirken. Der mit Strukturveränderungen zumeist einhergehende Personalumbau muss unter Beachtung des anstehenden Generationenwechsels in der Professorenschaft genutzt werden, um den Professorinnenanteil zu erhöhen. Dies setzt eine gezielte und geplante Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen voraus.

#### 140 **Kontraktsteuerung und leistungsorientierte Mittelverteilung**

145 Die GEW fordert Staat und Hochschulen auf, neben den unverzichtbaren Sonderprogrammen der Frauenförderung strukturelle Veränderungsprozesse einzuleiten und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

150 Die im Zuge der Umwandlung der Hochschulfinanzierung von der input- zur output-gesteuerten Finanzierung entwickelten Steuerungsinstrumente (Hochschulverträge, Zielvereinbarungen, Hochschulpakete etc.) müssen auch für die Gleichstellungspolitik genutzt werden. Das bedeutet, dass Staat und Hochschule Leistungen in der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Wissenschaft und Administration auf der Grundlage einer Stärken-/Schwächen-Analyse definieren

155 und neben den gesetzlich definierten Aufgaben der Hochschulen verbindlich vereinbaren. Über die (Nicht-)Erfüllung dieser Ziele ist im Rahmen des Controllings zu berichten. Werden Hochschulen mittels der leistungsorientierten Mittelzuweisung in den Wettbewerb geschickt, soll auch das Kriterium

160

165

Gleichstellung mit entsprechenden Parametern abgefragt werden.

170 Die GEW fordert Staat und Hochschulen auf, Zielvereinbarungen abzuschließen, die sichern, dass die Studienreform im Rahmen des Bologna-Prozesses dem Gleichstellungsanliegen Rechnung trägt. Das betrifft - über die organisatorische Gestaltung des Studiums und  
175 die Stufung der Abschlüsse hinausgehend - insbesondere die Modernisierung der Studieninhalte unter Einarbeitung der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung.

### 180 **Personalentwicklung und Qualifizierung der Selbstverwaltung**

Die GEW fordert von den Hochschulen eine Personalentwicklung, die sowohl eine geplante Fort- und Weiterbildung des Personals im  
185 Interesse von Leistungssteigerung und Potenzialentwicklung umfasst als auch Maßnahmen, die der Laufbahn- und Karriereförderung dienen sowie Aktivitäten, die auf die Erhöhung der Teamfähigkeit zielen oder auf die Reform von Arbeitsablauf und -strukturierung. Besonderes Augenmerk muss der Förderung des wissenschaftlichen  
190 Nachwuchses gelten. Gerade in diesem Bereich regiert statt einer gezielten Personalentwicklung das Zeitgesetzwesen.

195 Personalentwicklung hat sich auf gemeinsam mit den Beschäftigten, Personalräten und Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten erarbeiteter Leitlinien zu stützen. Sie muss als Aufgabe der Hochschulen Eingang in das neue Instrumentarium der Hochschulsteuerung finden.

200 Personalentwicklung muss sich auf mittel- und langfristig Planungsprozesse gründen und darf sich nicht in vereinzelt "Pilotprojekten" von begrenzter Dauer erschöpfen. Die GEW wendet sich gegen die, unter dem Diktat der knappen Kassen verstärkt zu beobachtende Tendenz der Reduzierung auf ein  
210 Instrument, das einzig auf Effizienzsteigerung ausgerichtet ist. Personalentwicklung hat auch im Dienste der Beschäftigten und ihrer weiteren beruflichen Entwicklungs- und Karriere-  
215 möglichkeiten zu stehen.

Die GEW fordert eine gendersensitive und gendergerechte Herangehensweise und Ausgestaltung von Maßnahmen (einschließlich entsprechender Ressourcenbereitstellung) der  
220 Personalplanung und -rekrutierung, der Fort- und Weiterbildung und der Qualifizierung

des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Herstellung von familienfreundlichen Arbeitsmöglichkeiten und den Abschluss von Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Die GEW fordert die Hochschulleitungen auf, ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming am Arbeitsplatz Hochschule gerecht zu werden und die entsprechende Qualifizierung aller mit der Personalpolitik beauftragten Akteur/-innen sicherzustellen.

235 **Begründung:**

Das Hochschulsystem der Bundesrepublik Deutschland sieht sich seit Mitte der 90er Jahre verstärkt mit Forderungen nach grundsätzlichen Reformen konfrontiert. Die mit zunehmender Dynamik ablaufenden Reformprozesse stehen im Wesentlichen im Zeichen betriebswirtschaftlicher Effizienz bei gleichzeitiger Reduzierung öffentlicher Mittelbereitstellung sowie der internationalen Wettbewerbsfähigkeit über die Harmonisierung und Vereinheitlichung von Studienabschlüssen im Rahmen des Bologna-Prozesses. Diese Hauptaktionsfelder weisen eine Vielzahl von Verästelungen auf. Sie erstrecken sich auf das Verhältnis von Staat und Hochschule ebenso wie auf die hochschulinterne Gestaltung der Leistungsprozesse und deren leitungs- und verwaltungsseitiger Absicherung. Ministerielle Weisungskompetenz und kameralistisches Rechnungswesen werden zunehmend durch Kontraktmanagement und leistungsorientierte Budgetierung abgelöst. Der Leistungsgedanke hält Einzug in Besoldungsregelungen und Tarifdiskussionen. Auch die Beschäftigtengruppenstruktur bleibt nicht unberührt (Juniorprofessur). Mit der Einführung neuer Rechtsformen für Universitätsklinika und Hochschulen sowie dem Ruf nach einer Professionalisierung der Hochschulleitung wird der schrittweise Abschied vom traditionellen Verständnis der Hochschule als staatlich getragener akademischer Anstalt eingeläutet. Der Staat zieht sich aus seiner Verantwortung zurück und der Bestand bewährter bildungspolitischer Grundsätze gerät in Gefahr. Ob ein Studium in Zukunft noch ohne Zahlung von Gebühren absolviert werden kann, ist ebenso fraglich wie der freie Zugang zum Master-Studium.

Angesichts der Vielzahl öffentlich debattierter Reformfelder fällt auf, dass Chancengleich-

heit von Frauen und Männern in Hochschule  
und Forschung bisher nur als Randthema auf  
280 der Agenda von Hochschulpolitik und –  
praxis zu finden war, obwohl entsprechende  
Aktivitäten mit der 98er HRG-Novelle expli-  
zit als Bestandteil des – für die staatliche Mit-  
telzuweisung relevanten – Aufgabenspektrums  
285 der Hochschulen festgeschrieben wurden.  
Gleichstellungsarbeit, die sich inzwischen in  
vielfältigen Formen im Hochschulalltag etab-  
lieren konnte, muss sich gegenwärtig mit ei-  
ner Reihe neuer Herausforderungen  
290 auseinandersetzen. Erstens könnte ihr im  
Zuge der laufenden Neujustierung der Kom-  
petenzverteilung zwischen Bund und Ländern  
die Basis einer bundesweit verbindliche ge-  
setzlichen Rahmenvorgabe entzogen werden.  
295 Zweitens gefährden Veränderungen von  
Hochschulsteuerung und Entscheidungspro-  
zessen die Wirksamkeit bisheriger Formen  
gleichstellungspolitischer Einflussnahme.  
Drittens zieht die durch Beschluss der EU-  
300 Kommission und den Amsterdamer Vertrag  
initiierte Einführung von Gender Mainstream-  
ing als durchgängiges Leitprinzip von Poli-  
tik und Verwaltung Handlungsbedarf nach  
sich. Während sich EU-Kommission und  
305 Bundesregierung nachdrücklich zur Notwen-  
digkeit einer dualen Herangehensweise in  
sinnvoller Verknüpfung von Gender  
Mainstreaming und gezielter Frauenförderung  
bekannt haben, wird Gender Mainstreaming  
310 im Hochschulbereich nicht selten entweder  
als reiner Etikettenaustausch betrachtet- und  
damit in den Aufgabenbereich der Frauen-  
/Gleichstellungsbeauftragten verwiesen- oder  
als Vorwand benutzt, Frauenfördermaßnah-  
315 men als nicht mehr zeitgemäß zu deklarieren.

*Beschlossen am 26. April 2005*