



UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

### **Avanti**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 1993 - 1994; 1996; WS 1997/98; WS 1999/2000; damit  
Ersch. eingest.**

Aktuelles aus der Hochschulpolitik

**urn:nbn:de:hbz:466:1-31296**

## Aktuelles aus der Hochschulpolitik

### „Qualitätspakt“ auf Kosten der Frauen?

Seit mehreren Wochen wird in den Hochschulen über den „Qualitätspakt“ des Ministeriums mit den Hochschulen diskutiert, der sich für viele als Sparpaket ohne Qualitätssicherung entpuppt. Insgesamt sollen in Nordrhein-Westfalen innerhalb der nächsten 10 Jahre 2000 Stellen im Hochschulbereich abgebaut werden, davon 109 Stellen an der Universität Paderborn.

Bis zum Wintersemester diesen Jahres erwartet das Ministerium von den Hochschulen einen Strukturplan, in dem dargelegt werden soll, welche einzelnen Stellen zur Verfügung gestellt werden und mit welchen Forschungsschwerpunkten sich die einzelnen Hochschulen in Zukunft untereinander profilieren wollen. Profilbildung in Konkurrenz zu den einzelnen Hochschulen des Landes ist die Maxime.

Hierbei zeichnet sich ab, daß von den Hochschulen Zukunftsperspektiven im wesentlichen in den technisch-naturwissenschaftlichen und wirtschaftsorientierten Disziplinen und Studiengängen gesehen werden, während den geistes- und kulturwissenschaftlichen Fachrichtungen ein geringerer Stellenwert beigemessen wird.

Insbesondere Disziplinen, die noch sehr jung sind und die nicht im Mainstream der dominierenden Hauptströmung der Wissenschaft eingebunden sind, wie z.B. die Frauen- und Geschlechterforschung, können unter dieser Prioritätensetzung den Sparplänen als erste zum Opfer fallen. Damit würde aber ein frauenspezifisches Reformprogramm des Landes NRW gekappt, das zu vielen guten und international beachteten Ergebnissen geführt hat und für die Bundesrepublik wegweisend ist.

Aus frauenpolitischer Sicht ist es besonders prekär, daß gerade die geistes- und kulturwissenschaftlichen Fachrichtungen, in denen Frauen als Lehrende und Studierende stärker vertreten sind als in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, nach den Überle-

gungen und Plänen vieler Strukturkommissionen besonders stark von Kürzungen betroffen sein werden.

Dabei sprechen die Zahlen in NRW für sich. Der Anteil von Frauen beträgt nach eigenen Aussagen des Ministeriums im Jahr 1999 landesweit

- 44,3% bei den Studierenden,
- 29,1% bei den Promotionen,
- 13,8% bei den Habilitationen
- 10,2% bei den C 2-Professuren,
- 10,7% bei den C 3-Professuren,
- 6,2% bei den C 4-Professuren.

In absoluten Zahlen: Im Jahr 1997 standen 154 C 4-Professorinnen 2.516 Professoren gegenüber (Quelle: Landesamt für Statistik). Ein Frauenanteil von 44 % (derzeitiger Frauenanteil bei den Studierenden) würde bei Fortsetzung dieser Steigerungsrate – eine gleichbleibend intensive Anstrengung vorausgesetzt – bei den Professuren insgesamt im Jahre 2078, bei den C 4 Professuren im Jahr 2094 erreicht.

In den letzten 20 Jahren hat sich dieses Mißverhältnis zwischen dem steigenden Studentinnenanteil und den fast stagnierenden Anteilen an den Professuren kaum verändert. Damit steht NRW im Vergleich zu anderen europäischen Ländern besonders schlecht dar (vgl. Metz-Göckel).

Die Erfahrungen der Vergangenheit und der Gegenwart zeigen zudem, daß die Hochschulen sich nicht wie vom Ministerium erwartet, aus eigener Initiative gleichstellungspolitische Ziele auf die Fahnen schreiben, sondern daß diese Zielsetzungen immer mit staatlichen Vorgaben verbunden waren und sind. Die Erfüllung des rechtlichen Gleichstellungsauftrags ist daher ohne staatliche Rahmenbedingungen und Zielvorgaben noch nicht denkbar.

Frauenförderung und damit das Insistieren auf einer aktiven Gleichstellungspolitik muß als ein wichtiges Kriterium im Qualitätspakt verankert sein. Ansonsten droht sich sowohl im Rahmen des Qualitätspakts als auch hin-

sichtlich des neuen Globalhaushalts und seinen Steuerungselementen ein Rückschritt in der Frauenpolitik und der Frauenförderung abzuzeichnen.

Auch an unserer Hochschule wird diese Entwicklung deutlich. Während wir in der Vergangenheit stolz die Errungenschaften in der Frauenförderung und in der Gleichstellungspolitik präsentierten und landesweit als vorbildhaft in diesem Bereich galten (4 Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung, zahlreiche Veranstaltungen und Seminare im Bereich Frauen- und Genderforschung in der Lehre, Modellversuche zum Thema Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften, Frauenprojektorlabor, etc.), fallen diese Bereiche jetzt direkt oder indirekt der Sparpolitik zum Opfer. So wird die Streichung bzw. Umwidmung zweier Frauenforschungsprofessuren aus dem Netzwerk Frauenforschung diskutiert, der erfolgreiche Ansatz im Bereich Frauen und Technik wird zur Zeit nicht weitergeführt und das Projektlabor für Studentinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaft wurde geschlossen.

Um im Rahmen des Qualitätspakts Rückschritte in der Frauenforschung und Gleichstellungspolitik an der Hochschule zu vermeiden, plädieren die Frauenbeauftragte und die Gleichstellungskommission für folgende Rahmenbedingungen bzw. Zielvorgaben für die Hochschulen:

- Förderung der Geschlechtergerechtigkeit als zentrales Qualitätskriterium
- Erhalt und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung und Sicherung der Stellen aus dem Netzwerk Frauenforschung,
- Kompensationsregelungen für Stellenabsetzungen in Bereichen, in denen vermehrt Frauen sind,
- Paritätische Beteiligung von Frauen in strukturentscheidenden Gremien und Kommissionen.

### Landesgleichstellungsgesetz NRW

Nach langen kontroversen Diskussionen über den Gesetzesentwurf zum Landesgleichstellungsgesetz fand am 20. August 1999 eine öffentliche Expertenanhörung zum novellierten Gesetzesentwurf statt. Dieser konkretisiert für den gesamten Bereich des öffentlichen Dienstes einschließlich der Hochschulen des Landes NRW das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes. Die Grundelemente der Frauenförderung im öffentlichen Dienst, die das Landesgleichstellungsgesetz vorsieht, sind lange ausdiskutiert und weitgehend auch schon von der Rechtsprechung abgesehen:

- Quotierung bei Einstellung und Beförderung
- Stellenausschreibungen
- Beseitigung der Benachteiligung von Teilzeitarbeit oder Beurlaubungen aus familiären Gründen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Förderung der Aufstiegsqualifizierung,
- Änderung der Beurteilungskriterien (Dienstalter)
- Frauenförderpläne mit Zielvorgaben
- Gleichstellungsfragen als Gegenstand von Fortbildungsmaßnahmen
- Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung als Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion

Das Landesgleichstellungsgesetz nimmt diesen mittlerweile selbstverständlichen Kanon auf, bleibt dabei aber an entscheidenden Stellen vage und fällt z. T. hinter das Frauenförderkonzept des Landes von 1990 und die Grundsätze zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetz in den Hochschulen von 1994 zurück.

So wird z. B. die Erlaßregelung, alle befristeten Stellen des wissenschaftlichen Personals mindestens hochschulintern auszu-schreiben, nicht aufgenommen. Dies steht im eklatanten Widerspruch zur Forderung der Transparenz bei Auswahlverfahren des

wissenschaftlichen Nachwuchses sowie zum Prinzip der Bestenauslese. Erst die öffentliche Ausschreibung dieser Stellen gibt Frauen (und Männern) die Chance, sich auf die Stelle bewerben zu können. Stellen in Bereichen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, von der Ausschreibung auszunehmen, bedeutet Frauen aus der aktiven Wahrnehmung ihrer beruflichen Chancen auszuschalten.

Positiv hervorzuheben ist die Stärkung der Funktion der Frauenbeauftragten z. B. durch das Widerspruchsrecht und ebenso die Verpflichtung zur Aufstellung von Frauenförderplänen mit konkreten Zielvorgaben.

Der Gesetzesentwurf ist im Frauenbüro C2.341 einsehbar oder im Internet abrufbar unter: <http://www.mfjfg.nrw.de/uthemen/titel.htm>

### Kinderfreizeit an der Universität in den Herbstferien

In den Herbstferien wird in der Woche vom 11.10. bis 15.10.1999 ein Freizeitangebot für Schulkinder (6 bis 14 Jahre) für MitarbeiterInnen und StudentInnen unserer Hochschule von der Frauenbeauftragten angeboten. Der Urlaubsanspruch von Berufstätigen beträgt maximal sechs Wochen jährlich, während Schulkinder mit Schulferien, Elternsprechtagen etc. mindestens 14 Wochen frei haben. Viele MitarbeitInnen (vor allem aber immer noch die Frauen) stehen dann vor dem Problem eine geeignete Betreuungsmöglichkeit zu organisieren, die sowohl für die Kinder als auch für die Eltern optimal ist. Da es nach wie vor so gut wie keine Betreuungsangebote für Schulkinder außerhalb der regulären Schulzeit gibt, führt diese Diskrepanz häufig zu dem Balanceakt, eine sinnvolle Betreuung für die Kinder zu finden und gleichzeitig der Berufstätigkeit streßfrei nachkommen zu können. Um diese Problematik für Hochschulangehörige zu reduzieren bieten wir die Kinderfreizeit an der Hochschule an.

Ein weiteres Ziel dieses Projekts ist es, auch schon jüngere Kinder (nicht erst AbiturientInnen) mit der Hochschule bekannt zu machen und bei ihnen Interesse an der Wissenschaft zu wecken. Eine zentrale Motivation ist zudem, vor allem jungen Mädchen Spaß und Freude an technisch-naturwissenschaftlicher Tätigkeit zu vermitteln und ihre Neugierde und ihr Interesse für technische und naturwissenschaftliche Fragestellungen zu wecken. Durch Erfahrungen im Umgang mit Experimenten und durch angeleitetes Experimentieren und Beobachten sollen sie Selbstvertrauen in das eigene naturwissenschaftlich-technische Verständnis und in die eigenen Fähigkeiten gewinnen.

So könnten diese Erfahrungen die Wahl bestimmter Vertiefungsfächer, die die Mädchen in dem Alter noch vor sich haben, positiv beeinflussen. Da diese Entscheidung das Spektrum möglicher Berufs- und Studienpläne begründet, kann sie für die späteren Zugangschancen zu den aussichtsreichen Berufsgruppen in dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich von wesentlicher Bedeutung sein. Hier hoffen wir, mit dem Ferienprogramm einen kleinen Baustein leisten zu können.

Das Betreuungsangebot beinhaltet sowohl Spiele zum Kennenlernen, den spielerischen Umgang mit Sinneswahrnehmungen, kreative Spiele in der Lernwerkstatt, als auch spezielle Angebote aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich wie z. B. „Die Reise durch die Welt des Internets“, „Wir spielen Lebensmitteldetektive“, „Forschen in unserer Experimentierwerkstatt“. Das Ferienprogramm ist ein Pilotprojekt, das bei positiver Resonanz zu einem regelmäßigen Angebot werden soll. In diesem Jahr werden wir daher zunächst mit zwei Gruppen mit jeweils 12 Kindern beginnen. Falls sich ein größerer Bedarf ergibt, wird das Angebot im folgenden Jahr mit vier bis fünf Gruppen weitergeführt.

Ansprechpartnerin: Irmgard Pilgrim, Frauenbeauftragte, Telefon: 05251/60-2064