



GENDER
OPEN
REPOSITORY

Repository für die Geschlechterforschung

Hochschulleitungen nach Geschlecht – Entwicklungen zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien in NRW

Niegel, Jennifer; Herrmann, Jeremia
2018

<https://doi.org/10.25595/2232>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Niegel, Jennifer; Herrmann, Jeremia: *Hochschulleitungen nach Geschlecht – Entwicklungen zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien in NRW*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW4 (2018) Nr. 42, 32-35. DOI: <https://doi.org/10.25595/2232>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.17185/dupublico/72272>



www.genderopen.de

Beiträge

Jennifer Niegel, Jeremia Herrmann

Hochschulleitungen nach Geschlecht – Entwicklungen zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien in NRW

Mit dem Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG) aus dem Jahr 2014 wurde der § 11c zur „Geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien“ eingeführt (analog § 12b im Kunsthochschulgesetz). Damit wurde auf hochschulpolitischer Ebene der Gedanke gestärkt, dass die Teilhabe von Frauen in Hochschulgremien einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung an den Hochschulen leisten kann. Von diesem Grundsatz wird auch in der geplanten Änderung des Hochschulgesetzes nach jetzigem Stand nicht abgewichen.¹

Noch vor der Gesetzesänderung hat die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW in einer eigenen, regelmäßigen Erhebung die Geschlechterverteilung in Gremien und Hochschulleitungspositionen recherchiert und im Statistikportal² veröffentlicht. Im Jahr 2013 wurde die Recherche zu Hochschulrat, Rektorat (RektorIn, ProrektorInnen, KanzlerInnen) mit dem Senat und den Dezentern ergänzt. Neben den bereits erhobenen Dekanatsleitungen wurde auch die Recherche zu ProdekanInnen und Studien-

dekanInnen begonnen, woraus sich das Gremium Dekanat insgesamt zusammensetzt (für definitorische Erläuterungen siehe Kortendiek et al. 2016: 116). Neben der Veröffentlichung der Daten im Statistikportal, bildet der Gender-Report einen Referenzpunkt: Alle drei Jahre werden hier die aktuellen Daten zu den Hochschulgremien analysiert. Der Gender-Report dient den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW u. a. als Orientierungsrahmen für den Vergleich mit anderen einzelnen Hochschulen und Hochschularten insgesamt (Universitäten, Fach- sowie Kunsthochschulen). Dass eine rechtliche Vorgabe, wie die der „Geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien“, jedoch nicht postwendend zu einer geschlechterparitätischen Besetzung der Gremien führt, konnte schon im Gender-Report 2016 aufgezeigt werden (Kortendiek et al. 2016: 215). Dennoch waren bereits positive Tendenzen hin zu einer zunehmenden Beteiligung von Frauen an den Leitungsgremien erkennbar, die sich aber sehr stark nach Gremium, Hochschulart und Hochschule unterschieden.

Frauenanteile an Leitungsgremien der Hochschulen in NRW

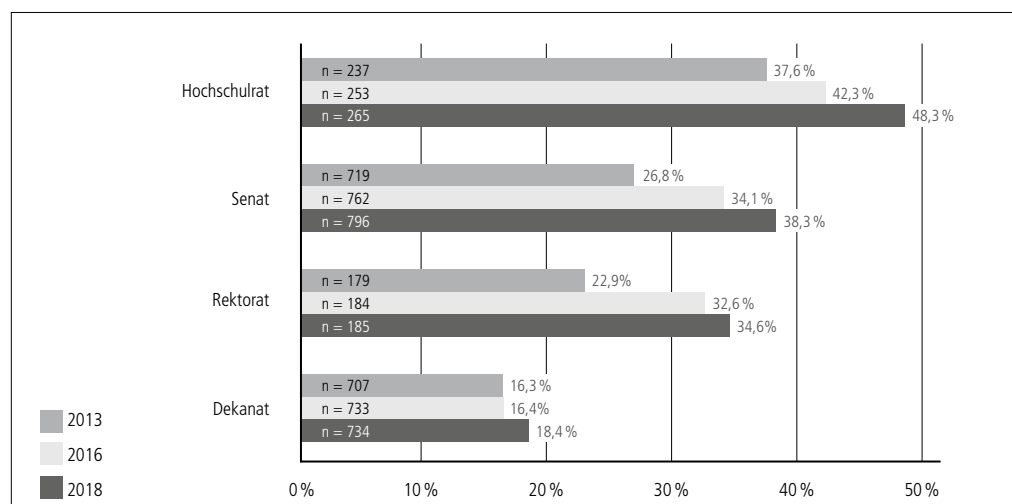


Abb. 1: Frauenanteile an Leitungsgremien der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes, eigene Erhebung und eigene Darstellung.

¹ Ausführlich dazu: https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Eckpunkte_HG.pdf (Zugriff am 08.05.2018)

² www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal

Mit der abgeschlossenen Hochschulgremienrecherche 2018 besteht nun die Möglichkeit, nach fünf Jahren Bilanz zu ziehen. Dabei sollen die aktuellen Zahlen mit zwei Referenzzeitpunkten verglichen werden. Das erste Referenzjahr bildet 2013, als das Gesetz noch nicht verabschiedet war. Mit dem Jahr 2016, das durch die Analysen des Gender-Reports 2016 eine gute Vergleichsperspektive bietet, kann der Prozess der Umsetzung des Gesetzes in die Analyse einfließen.

Über alle Hochschulleitungsgremien und Führungspositionen (Hochschulrat, Senat, Rektorat, Dekanat) der nordrhein-westfälischen Hochschulen hinweg setzt sich der positive Trend zu mehr Frauen in Verantwortungspositionen fort. Der Frauenanteil hat sich im Vergleich zu 2016 hochschulübergreifend um 3,6 Prozentpunkte auf 31,9% erhöht.

Der Hochschulrat, als Gremium mit dem höchsten Frauenanteil 2013 und 2016, nimmt auch in 2018 diese ‚Spitzenposition‘ ein. 48,3% der Mitglieder des Hochschulrats³ sind Frauen, die etwa die Hälfte aller Plätze in diesem Gremium einnehmen. Für diesen Fall kann also von einer paritätischen Besetzung gesprochen werden. Zudem ist die Zunahme des Frauenanteils seit 2016 mit 6,0 und 2013 mit 10,7 Prozentpunkten sehr deutlich. Doch bereits 2016 wurde die 40%-Marke, die im Hochschulgesetz für den Hochschulrat (§ 21 Abs. 3) festgelegt ist, überschritten (vgl. Kortendiek et al. 2016: 207). Der positive Eindruck bestätigt sich auch bei einem differenzierten Blick auf die Universitäten und Fachhochschulen sowie die einzelnen Hochschulen. An den Universitäten nehmen die Frauen mit 51,2% erstmals eine Mehrheit der Sitze ein und an den Fachhochschulen ist mit einem Anteil von 46,9% die Parität fast erreicht. Insgesamt können 16 Hochschulen eine Parität aufweisen (7 Universitäten und 9 Fachhochschulen). 2013 waren es nur 7 Hochschulen (davon 4 Universitäten und 3 Fachhochschulen). Darüber hinaus weisen einige Hochschulen einen Frauenanteil jenseits der Parität auf (Ruhr-Universität Bochum, Universität Bonn, Universität zu Köln, Universität Paderborn, Hochschule für Gesundheit Bochum). Hier scheint von dem Gesetz ein positiver Impuls ausgegangen zu sein, was von zwei Faktoren bedingt wird: Zum einen ist eine Regulierung zugunsten einer Geschlechterparität hier verhältnismäßig gut möglich, da die Mitglieder nicht gewählt, sondern von einem Auswahlgremium vorgeschlagen, durch den Senat bestätigt und das Ministerium bestellt werden. Zum anderen sind mindestens die Hälfte der Mitglieder Externe und müssen daher nicht aus dem Pool der bereits mit Gremientätigkeiten ausgelasteten

hochschulinternen Professorinnen gewonnen werden.

Den positiven Trend hin zu einer geschlechtergerecht besetzten Hochschulleitung trägt auch das mitgliederstärkste Gremium – der Senat – mit.⁴ Seit 2016 gab es hier eine deutliche Steigerung des Frauenanteils um etwa vier Prozentpunkte und seit 2013 sogar um 11,5 Prozentpunkte auf 38,3%. Die Entwicklung unterscheidet sich jedoch stark nach Hochschulform. Während die Universitäten den Frauenanteil seit 2016 um 8,0 Prozentpunkte auf 39,1% und die Kunsthochschulen um 5,4 Prozentpunkte auf 40,7% steigern konnten, gab es über alle Fachhochschulen hinweg nahezu keine Veränderung. Die Differenzen zeigen sich noch stärker auf der Ebene der einzelnen Hochschulen. Einerseits gibt es Senate, die mehrheitlich mit Frauen besetzt sind (Ruhr-Universität Bochum, Hochschule für Gesundheit Bochum und Kunsthochschule für Medien Köln). Andererseits werden sechs Senate mit mindestens drei Vierteln von Männern besetzt (Universität Siegen, Hochschule Düsseldorf, Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Fachhochschule Südwestfalen, Hochschule Ruhr-West, Hochschule für Musik Detmold). In den Senaten ist es schwieriger, auf das Geschlechterverhältnis Einfluss zu nehmen, da die Zusammensetzung das Ergebnis einer freien Wahl ist. Doch auch hier liefert das Hochschulgesetz [„Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.“ (§ 11c Abs. 1 Satz 2 HG)] eine Vorgabe und mit einer Umsetzungshilfe des Ministeriums⁵ besteht ein bei der Umsetzung unterstützendes Papier. In einigen Hochschulen konnte beispielsweise durch eine Verringerung der Gremiumsmitglieder – wie in der Umsetzungshilfe des Ministeriums empfohlen – eine anteilig bessere Frauenbeteiligung erreicht werden.

Das wohl einflussreichste Gremium an den Hochschulen – das Rektorat – weist in der Zweijahresspanne eine geringe Veränderung in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung auf – der Frauenanteil stieg um zwei Prozentpunkte. Im Vergleich zu 2013, wo der Frauenanteil noch bei 22,9% lag, ist dies jedoch eine deutliche Erhöhung (+ 11,7 Prozentpunkte). Dieser bedingt positive Effekt relativiert sich noch einmal bei dem Blick auf die Stellen der RektorInnen. Im März 2018 werden nur neun Rektorate – 2016 noch elf – von einer Frau geleitet⁶. Bezogen auf die Hochschulformen fallen hier besonders die Kunsthochschulen auf. Während keine Kunsthochschule von einer Frau geleitet wird und auch der Schnitt für das gesamte Rektorat deutlich unter dem aller Hochschulen liegt (in der Kunstakademie Düsseldorf und der Hochschule

³ In diesem Anteil ist auch der Kunsthochschulbeirat, der als Hochschulrat für alle sieben Kunsthochschulen verantwortlich ist, integriert.

⁴ Es werden nur die stimmberechtigten Mitglieder des Senats erfasst.

⁵ https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe_Das_Gebot_der_geschlechterparit%C3%A4tischen_Gremienbesetzung.pdf (Zugriff am 16.05.2018)

⁶ Seit 01. April 2018 ist Birgit Riegraf Präsidentin der Universität Paderborn und damit die aktuell zehnte Frau an der Spitze einer Universität in NRW. Die Recherche der Hochschulleitungen erfolgt jedoch immer im März, sodass diese Neubesetzung sowie weitere erst kürzlich erfolgte Personalwechsel, nicht berücksichtigt werden kann.

Frauenanteile an Leitungspositionen der Hochschulen in NRW

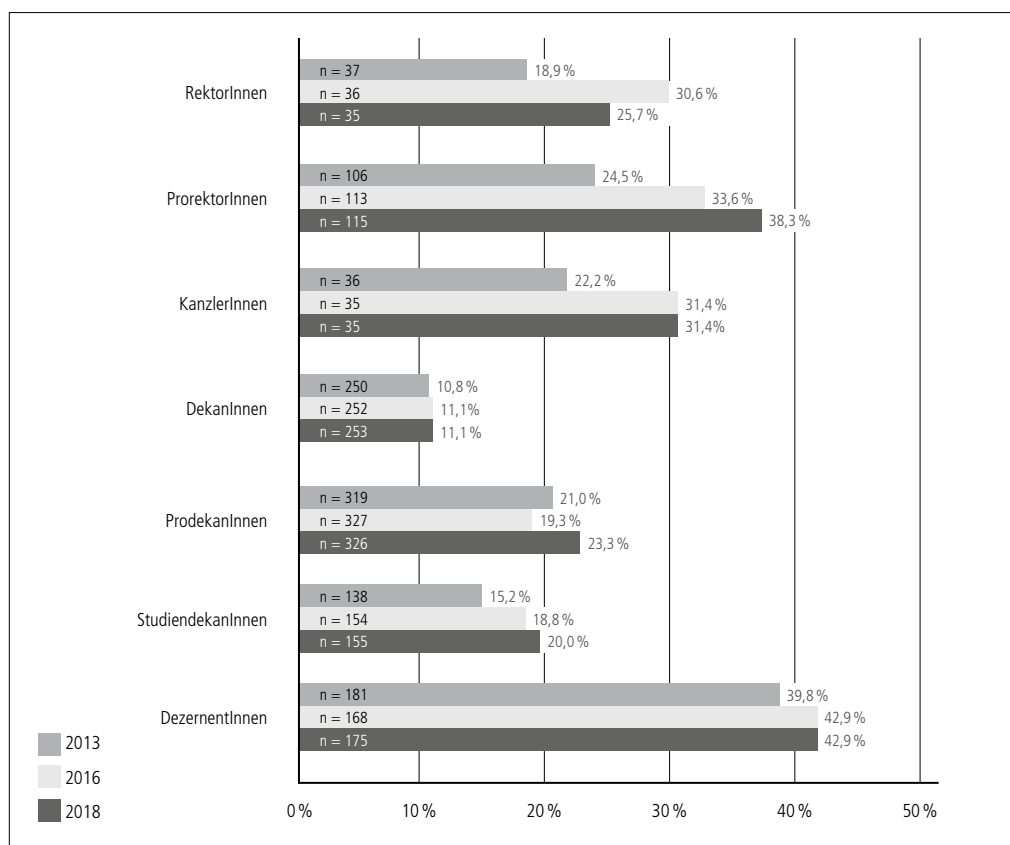


Abb. 2: Frauenanteile an Leitungspositionen der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes, eigene Erhebung und Darstellung.

für Musik Detmold wird gar kein Rektoratsposten von einer Frau besetzt), bilden drei Kanzlerinnen und vier Kanzler fast eine paritätische Verteilung ab.

Auf Fakultäts- bzw. Fachbereichsebene ist das Dekanat als Gremium von Bedeutung. Die Dekanatsleitungen – die DekanInnen – sind auch in weiteren Gremien der Hochschule zum Teil beratend tätig und repräsentieren die Fakultät/den Fachbereich. Sie wirken somit nach außen und nach innen auf relevante Themen ein. Die Dekanatsleitungen werden seit der Recherche 2013 konstant zu etwa 90 % von Männern geleitet. 2018 liegt der Frauenanteil bei 11,1 %. Insgesamt konnte der Frauenanteil im Dekanat, bestehend aus DekanIn, ProdekanInnen und StudiendekanInnen von 16,3 % 2013 auf 18,4 % zumindest geringfügig gesteigert werden. Diese Erhöhung des Frauenanteils ist jedoch weitestgehend auf die ProdekanInnen und StudiendekanInnen beschränkt und spart somit die Leitungsposition aus. Zudem ist zu beachten, dass die ProdekanInnen stetig einen höheren Frauenanteil als die StudiendekanInnen aufweisen (2018: 23,3 % vs. 20,0 %). Generell ist auch hier der Einfluss auf die Wahl des Dekanats beschränkt, hinzu kommt, dass sich der Pool

an Professorinnen je nach Fakultät/Fachbereich deutlich unterscheiden kann und die Position als DekanIn nicht immer als attraktiv gesehen wird. Warum Frauen gerade als Leitung eines Fachbereichs oder einer Fakultät gering vertreten sind, wurde bereits auf dem Gender-Kongress 2014 diskutiert (Hilgemann/Kortendiek 2014).

Im Verwaltungsbereich der Hochschulen in NRW sind mehrheitlich Frauen beschäftigt, dies zeigen u. a. die Zahlen des aktuellen Gender-Reports (Kortendiek et al. 2016: 80). Allerdings wirkt sich dies nicht auf der höchsten Hierarchieebene aus. Die Verwaltungsspitzen (die KanzlerInnen) der nordrhein-westfälischen Hochschulen werden überwiegend (68,6 %) von Männern besetzt. Immerhin liegt der Frauenanteil an den Dezernatsleitungen, ein Pool an potenziellen KanzlerInnen für die Hochschulen insgesamt, bei 42,9 %. Im Jahr 2013 lag der Frauenanteil an DezernentInnen noch bei 39,8 %, konnte sich also geringfügig erhöhen. Differenziert nach Hochschulart, zeigen sich verschiedene Tendenzen: Während der Frauenanteil an Fach- und Kunsthochschulen steigt, sinkt er an den Universitäten.

Die Frage lautete: Kann ein Gesetz bewirken, dass sich Geschlechtergerechtigkeit zumindest

quantitativ umsetzen lässt? Es kann festgehalten werden, dass ein Gesetz wie das der geschlechtergerechten Gremienbesetzung Prozesse an Hochschulen beschleunigen, lenken oder gar initiieren kann, wenn auch nicht ohne ‚Nebeneffekte‘ wie beispielsweise die Überbeanspruchung einzelner Professorinnen durch Gremientätigkeiten. Anhand der Entwicklung werden jedoch auch die Grenzen der Einflussmöglichkeiten deutlich: Die Besetzung des Gremiums, mit allen beteiligten AkteurInnen, stellt ein potenzielles Hindernis dar. Sowohl im Hinblick auf den Modus der Besetzung (Wahl vs. Bestellung) als auch hinsichtlich der Verortung der Mitglieder als hochschulintern oder -extern gibt es Unterschiede. In dieser Hinsicht ist die Struktur des Hochschulrates – im Gegensatz zu Senat und Dekanat – als günstig für eine geschlechterparitätische Besetzung einzuschätzen. Hinzu kommt noch eine Sonderregelung im Hochschulgesetz: Der Frauenanteil im Hochschulrat muss mindestens 40 % betragen. Im Unterschied zu den Gremien wie Rektorat oder Senat, ist die Vorgabe des Frauenanteils beim Hochschulrat zwingend erforderlich und kann nicht durch eine Ausnahmeregelung umgangen werden.⁷ In Bezug auf den Senat deuten die Zahlen jedoch darauf hin, dass auch ein hochschulinternes Wahlgremium Entwicklungspotenziale besitzt und die ungleiche Repräsentation von Männern und Frauen nicht ausschließlich strukturellen Problematiken zugeschrieben werden kann. Daneben zeigt sich, dass insbesondere die obersten Hierarchieebenen (RektorInnen, KanzlerInnen, DekanInnen) der Hochschulleitung, der Verwaltung und Fakultäten bzw. Fachbereiche sich als relativ resistent gegenüber der Entwicklung hin zu einer geschlechterparitätischen Besetzung erweisen. Daran lässt sich deutlich ablesen, dass die Besetzung der Leitungsfunktionen an Hochschulen auch weiterhin eine Frage von Machtverhältnissen innerhalb einer

vertikal segregierten Geschlechterordnung bleibt. Indem Geschlechterungleichheiten sichtbar gemacht werden, wie durch den Gender-Report für die nordrhein-westfälischen Hochschulen alle drei Jahre in aktualisierter Form, kann dafür gesorgt werden, dass die Thematik auf die Tagesordnung der Hochschulgremien gesetzt wird. Die GleichstellungsakteurInnen, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten, haben durch diese Darstellung und Aufbereitung der Daten die Möglichkeit, ihre Hochschule zu hinterfragen, vor allem, wenn andere, vergleichbare Hochschulen Geschlechtergerechtigkeit besser umsetzen können.

Literatur


- Hilgemann, Meike/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2014): Gender-Kongress 2014. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven. Erstellt für und im Auftrag des MIWF NRW. Düsseldorf. https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Tagungsdokumentation_MIWF_Gender-Kongress_2014.pdf (Zugriff am 16.05.2018).
- Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Gap in der Hochschulmedizin. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 25. Essen. https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe_Das_Gebot_der_geschlechterparit%C3%A4tischen_Gremienbesetzung.pdf (Zugriff am 16.05.2018).

⁷ https://www.mkw.nrw/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Umsetzungshilfe_Das_Gebot_der_geschlechterparit%C3%A4tischen_Gremienbesetzung.pdf

Kontakt und Information

Jennifer Niegel
KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen
jennifer.niegel@uni-due.de

Weitere Informationen

 www.genderreport-hochschulen.nrw.de

 www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72272

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200717-171901-3



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.