GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen – der Gender-Report

Hendrix, Ulla; Hilgemann, Meike; Kotendiek, Beate; Niegel, Jennifer

2014

https://doi.org/10.25595/2634

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hendrix, Ulla; Hilgemann, Meike; Kotendiek, Beate; Niegel, Jennifer: *Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen – der Gender-Report*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 6 (2014) Nr: 2, 118–127. DOI: https://doi.org/10.25595/2634.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v6i2.18129

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Aus Forschung, Politik & Praxis

Ulla Hendrix, Meike Hilgemann, Beate Kortendiek, Jennifer Niegel

Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen – der Gender-Report

Zusammenfassung

Mit dem Gender-Report über die Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen wurde 2010 zum ersten Mal ein Bericht über den Stand der Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen auf der Ebene eines Bundeslandes vorgelegt; die Fortschreibung erfolgte mit dem Gender-Report 2013. Der Bericht wird durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt. Im Beitrag wird der Entstehungszusammenhang nachgezeichnet und es werden ausgewählte Ergebnisse des neuen Gender-Reports 2013 zu Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren vorgestellt. Abschließend geht es um die Möglichkeiten des Transfers der Ergebnisse in die Gleichstellungspraxis.

Schlüsselwörter
Gender-Report, Hochschulen, Wissenschaft, Evaluation, Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, Statistik

Summary

Gender (in)equality at North Rhine-Westphalian universities – the Gender-Report

The Gender-Report 2010 on universities in the German federal state of North Rhine-Westphalia was a first state-of-the-art study of gender (in)equality at universities on the federal state level. The Gender-Report 2013 represents an update of that first report. The report is published by the coordination office of the Women's & Gender Research Network NRW. This article describes the genesis and outlines select results of the current Gender-Report 2013, focusing on developments in higher education, equality practices and academic careers. Ways of transferring the results to practical gender equality work are also discussed.

Keywords
Gender-Report, higher education, science, evaluation, gender equality, gender justice, statistics

1 Der Gender-Report: Entstehung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich hat in den letzten Jahren durch vielfältige Initiativen und Programme erheblich an Dynamik gewonnen. Um diese Entwicklungen zielgerichtet zu unterstützen, sind begleitende Forschungen nötig: Wie haben sich die Frauen- und Männeranteile auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen, im akademischen Personal und in den einzelnen Fächern entwickelt? Welche Maßnahmen ergreifen Hochschulen, um Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben, und wie wirksam sind sie? Wie gestalten sich Wissenschaftskarrieren für Frauen und Männer? Wie geschlechtergerecht verlaufen Berufungsverfahren? Diesen Fragen geht der kürzlich erschienene Gender-Report 2013 für das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) nach. Er wird im Dreijahresturnus durch die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt.[1]

1 Die Koordinations- und Forschungsstelle ist seit 2010 an der Universität Duisburg-Essen angesiedelt und wird von Prof. Dr. Anne Schlüter (Sprecherin des Netzwerks Frauen- und Geschlechter-

Einen Hintergrund für den Gender-Report bilden die wachsende Hochschulautonomie und die Etablierung unternehmerischer Hochschulen. An den Hochschulen in NRW wurde mit der Verabschiedung des Hochschulfreiheitsgesetzes zum 01.01.2007 der Weg zur unternehmerischen Hochschule im bundesweiten Vergleich früh beschritten. Hierdurch wurde es erforderlich, das bereits etablierte landesweite Gleichstellungscontrolling neu aufzustellen, da die Hochschulen seit dem Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes nicht mehr unter die Berichtspflicht des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW fallen.

Zeitgleich etablierte sich an der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW[2] der Forschungsschwerpunkt der landesspezifischen Hochschul- und Wissenschaftsforschung unter Genderaspekten.[3] Diese parallel verlaufenden Entwicklungen führten zur Erstellung des ersten Gender-Reports 2010 (Becker et al. 2010) über die Hochschulen in NRW. Im Bericht 2008 über das Landesgleichstellungsgesetz NRW wird der Gender-Report eingeführt:

„Das MIWFT wird hier, um dem Informationsrecht des Landtags Rechnung zu tragen, zukünftig in regelmäßigen Abständen durch das Netzwerk Frauenforschung einen Gender-Report zur geschlechtergerechten Hochschule erstellen lassen" (MGFFI 2008: 46).

Im Unterschied zur vorherigen Evaluierung im Rahmen des LGG NRW handelt es sich beim Gender-Report um eine unabhängige wissenschaftliche Studie, die von der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks erstellt und über das Wissenschaftsministerium NRW gefördert wird.[4] Kürzlich erschien mit dem Gender-Report 2013 die erste Fortschreibung (Kortendiek et al. 2013).

Als eine Bestandsaufnahme und Evaluation der Gleichstellung an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nimmt der Gender-Report die Entwicklung von Hochschulstrukturen und ihrer Steuerung mittels Gleichstellungsinstrumenten kritisch in den Blick. Ziel ist es, den Hochschulen einerseits regelmäßig kompakte Statistiken zu Gleichstellungsaspekten zu liefern und andererseits Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen in NRW im Vergleich aufzuzeigen. Der Gender-Report fungiert damit als Handreichung für hochschulpolitische AkteurInnen auf Landes- und Hochschulebene, hier insbesondere für GleichstellungsakteurInnen und Leitungsgremien.

forschung NRW) und Dr. Beate Kortendiek geleitet. Der Gender-Report 2013 wurde von Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel und Ulla Hendrix erarbeitet.

2 Seit 2010 lautet die Bezeichnung „Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW" (vgl. Schmidt 2012: 84).

3 Dazu gehören u. a. die Studien zur Kinderbetreuung an Hochschulen in NRW (vgl. Becker et al. 2004) oder zur geschlechtergerechten Akkreditierung von Studiengängen im Kontext des Bologna-Prozesses (vgl. Becker et al. 2006). Diese Studien basieren auf der Tradition der interdisziplinären Forschung und Vernetzung zwischen Wissenschaftlerinnen in NRW, die im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung zusammenfanden (vgl. Schlüter 2013; Schmidt 2012).

4 Der Gender-Report über die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ist der erste Bericht eines Bundeslandes und hat eine bundesweite Ausstrahlung; so fördert aktuell bspw. das Bundesland Hamburg ebenfalls einen Gender-Report.

2 Aufbau und Ergebnisse des Gender-Reports 2013

Der Gender-Report setzt sich aus drei Teilstudien zusammen, bestehend aus eigenständigen Fragestellungen und methodischen Ansätzen. Teil A bezieht sich auf die hochschulstatistischen Entwicklungen, Teil B auf die Gleichstellungspraxis und Teil C behandelt alle drei Jahre eine neue Forschungsfrage, aktuell Berufungsverfahren und Wissenschaftskarrieren.

2.1 Daten, Strukturen und Entwicklungen zur Geschlechter(un)-gerechtigkeit (Teil A)

In Teil A werden auf der Basis der amtlichen Hochschulstatistik die genderbezogenen Daten zu Personal und Qualifizierung an Hochschulen in NRW aufgeführt und analysiert. Zunächst wird die Entwicklung der landes- und bundesweiten Hochschullandschaft differenziert nach Fächer- und Statusgruppen untersucht. Danach erfolgt eine detaillierte Aufbereitung für die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Abschließend werden Gender-Profile für die einzelnen Hochschulen erstellt. Damit enthält Teil A genderbezogene Daten von der Bundesländer- bis zur Hochschulebene. Die Daten wurden in Rücksprache mit dem Landesamt für Statistik (heute IT.NRW) aufbereitet.

Die Ergebnisse des Gender-Reports 2013 zeigen, dass die Repräsentanz von Frauen bei den Qualifizierungsabschlüssen deutlich zugenommen hat, dass aber nach wie vor mit steigender Qualifikationsstufe der Frauenanteil sinkt (vgl. Kortendiek et al. 2013: 68ff.). Mit 46 % liegt der Frauenanteil an den Studierenden mittlerweile nahe an der Geschlechterparität. Einzig bei den Fachhochschulen in NRW ist der Frauenanteil – trotz eines starken Anstiegs der Studierendenzahlen im Zeitraum von 2000 bis 2011 – im Durchschnitt leicht gesunken und liegt bei knapp über einem Drittel. Dies ist auch ein Effekt der zahlreichen, teils neu geschaffenen technischen Studiengänge an den Fachhochschulen, die nach wie vor sehr viel häufiger von Männern gewählt werden.

In der Gruppe der AbsolventInnen haben Frauen bereits die 50 %-Marke überschritten. Den höchsten Frauenanteil gibt es nach wie vor bei den Lehramtsabschlüssen und damit bei denjenigen Abschlüssen, die nicht primär für eine wissenschaftliche Laufbahn qualifizieren. Auch bei den gestuften Studiengängen zeichnet sich eine Geschlechterungleichheit ab: An den Universitäten schließen mehr Frauen als Männer ihr Studium mit einem Bachelor ab, dagegen mehr Männer mit einem Master (vgl. Kortendiek et al. 2013: 76f.). Die Frauenanteile auf der nächsten Qualifikationsstufe, bei den erfolgreich Promovierten, haben sich im letzten Jahrzehnt an allen Universitäten erhöht und erreichen inzwischen 42 %. Deutlich darunter liegt der Frauenanteil an den Habilitierten mit 23 %.

Frauen verfolgen trotz ihres deutlich gestiegenen Anteils an den Promovierten den Weg der Wissenschaftskarriere immer noch seltener als Männer bis zur höchsten Stufe. Beim hauptamtlich wissenschaftlich-künstlerischen Personal unterhalb der Professur – größtenteils Personal auf Qualifizierungsstellen – liegt der Frauenanteil noch bei 40 %. Bei den Professuren ist der Anteil demgegenüber halbiert: Nur jede fünfte Professur ist mit einer Frau besetzt (20 %). Die Juniorprofessur als alternative Option zur Habilitation gewinnt jedoch als Einstiegsmöglichkeit für Frauen an Bedeutung: Der Frauenanteil beträgt hier 34 %.

Die jährliche Erhebung der Hochschulleitungsebenen nach Geschlechteranteilen (vgl. Kortendiek et al. 2013: 98ff.) zeigt: 2013 betrug der Frauenanteil an allen Leitungspositionen der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 24 %. Dass eine hohe bzw. höhere Frauenbeteiligung an Hochschulleitungsgremien und -positionen möglich ist, zeigt der Frauenanteil von durchschnittlich 40 % bei den Hochschulräten. Die stimmberechtigten Mitglieder der Senate sind zu 27 % Frauen. Die Rektorate bzw. Präsidien weisen zwar im Schnitt einen Frauenanteil von 23 % auf, 2013 wurden jedoch von den 37 Hochschulen nur sieben von einer Frau geführt. Der Frauenanteil an den Dekanatsleitungen bildet mit 11 % das Schlusslicht. Damit besteht auf der Ebene der Fakultätsleitung die stärkste Geschlechterungleichheit.

Verschränkt mit dieser vertikalen Geschlechterungleichheit ist auf der fachlichen Ebene eine starke Geschlechterungleichheit feststellbar. Sie beginnt bei der Studienfachwahl und zieht sich durch alle wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Hierarchiestufen (vgl. Kortendiek et al. 2013: 44ff.). Durchweg niedrige Frauenanteile weisen die Ingenieurwissenschaften auf. Dagegen ist in Fächern mit höherem Studentinnenanteil ein starker Drop-out an Frauen zu beobachten. Besonders deutlich ist das Missverhältnis in der Medizin: Hier steht einem Frauenanteil von fast zwei Dritteln an den Studierenden ein Professorinnenanteil von lediglich einem Sechstel gegenüber.

2.2 Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen (Teil B)

In Teil B werden die gleichstellungspolitischen Konzepte und Maßnahmen der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW in den Blick genommen. Ziel ist es, ein Gesamtbild der Gleichstellungspraktiken und Entwicklungen darzustellen sowie notwendige Veränderungen auf hochschulpolitischer Ebene zu identifizieren.

Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Teams nehmen nach wie vor Schlüsselrollen bei der Initiierung und Umsetzung hochschulweiter Gleichstellungsmaßnahmen ein. Ein neuerer Entwicklungstrend besteht darin, dass sich auch Hochschulleitungen vermehrt mittels neuer Steuerungsorgane und -instrumente für geschlechtergerechte Hochschulen einsetzen. So konnten vier unterschiedliche Gleichstellungsmodelle identifiziert werden (vgl. Kortendiek et al. 2013: 248ff.):

- *Modell 1:* An den meisten Hochschulen wird Gleichstellungsarbeit von den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den dazugehörigen Gleichstellungsbüros geleistet. Hinzu kommt die Arbeit der Gleichstellungskommission.
- *Modell 2:* An einigen Hochschulen agiert die Gleichstellungsbeauftragte zugleich als Rektoratsbeauftragte für Gender und/oder Diversity.
- *Modell 3:* An anderen Hochschulen werden Gleichstellungsaufgaben von Gleichstellungsbeauftragten/Gleichstellungsbüro und Gleichstellungskommission sowie dem Prorektorat oder der Stabsstelle übernommen.
- *Modell 4:* Einige Hochschulen arbeiten mit einem „Gleichstellungsviereck", d. h., neben den Gleichstellungsbeauftragten/dem Gleichstellungsbüro und der Gleichstellungskommission gibt es ein Gender- oder Diversity-Prorektorat sowie eine Stabsstelle.

Die unterschiedlichen Modelle zeigen, dass sich die Handlungsspielräume für Gleichstellung in den letzten Jahren erweitert haben. Es wird verstärkt fundiertes Gleichstellungswissen in Steuerungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen. Die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure sind dabei vermehrt auf eine konstruktive Zusammenarbeit angewiesen. Es lässt sich auch beobachten, dass Genderaspekte als Querschnittsthemen in Hochschulsteuerung und Wissenschaftsmanagement eingehen.

Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen den Hochschulen und dem Wissenschaftsministerium NRW sind ein wichtiges Instrument, um Gleichstellung an den Hochschulen zu fördern. Sie wurden im Gender-Report 2013 ausführlich analysiert (vgl. Kortendiek et al. 2013: 219ff.). Die aktuell gültigen ZLV IV sind im Vergleich zu 2010 (vgl. Becker et al. 2010: 140ff.) konkreter formuliert: Besonders die Universitäten, aber auch die Fachhochschulen legen ihre Gleichstellungsziele mit angestrebten Richtzahlen und geplanten Realisierungszeiträumen fest. Nur bei den Kunst- und Musikhochschulen sind überwiegend weiche Kontrakte[5] zu finden. Großen Handlungsbedarf gibt es bei den Professuren mit einer Denomination in der Frauen- und Geschlechterforschung. Vor dem Hintergrund der Analyse erscheint es unerlässlich, die Vereinbarungen mit positiven Anreizen bei Zielerreichung, aber auch mit Konsequenzen und Sanktionen bei Zielverfehlung zu verbinden.

Ähnliches zeigt auch die Untersuchung der Frauenförderpläne an den Hochschulen in NRW (vgl. Kortendiek et al. 2013: 231ff.). Viele Maßnahmen müssen auf Fakultätsebene ergriffen werden. Doch entgegen der Regelung des LGG NRW, Gleichstellungsmaßnahmen verbindlich festzulegen und alle drei Jahre fortzuschreiben, lassen sich die Fakultäten und zentralen Einrichtungen mit ihren Frauenförderplänen Zeit. Hochschulen und Fakultäten benennen in vielen Fällen erst dann aktiv Gleichstellungsziele und konkrete Maßnahmen, wenn ihnen finanzielle Sanktionen drohen.

2.3 Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren (Teil C)

Teil C des Gender-Reports umfasst alle drei Jahre einen neuen Schwerpunkt mit qualitativen und quantitativen Erhebungen zu einer aktuellen Forschungsfrage. Daraus werden Handlungsoptionen für die Politik auf Bundes- und Landesebene sowie für die einzelnen Hochschulebenen abgeleitet.

Der Schwerpunkt des Gender-Reports 2013 fokussiert die spezifischen Bedingungen für Frauen und Männer auf dem Weg zur Professur (vgl. Kortendiek et al. 2013: 257ff.). Hierfür wurden themenzentrierte Interviews mit WissenschaftlerInnen zu persönlichen Erfahrungen bei der Karriere, eine Online-Befragung aller Professorinnen und Professoren an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW sowie weiterführende ExpertInneninterviews zu Berufungsverfahren durchgeführt. Die Gesamtergebnisse machen Folgendes deutlich: Geschlecht und Geschlechterverhältnisse haben nach wie vor einen bedeutenden Einfluss. Hochschulen als Organisationen waren und sind ein stark männlich besetztes Feld, das durch geschlechterstereotype Erwartungen und Zuschreibungen sowie männerbündische Netzwerke geprägt ist. Frauen müssen vielfältige An-

5 Weiche Kontrakte bezeichnen „Zielvereinbarungen, die ausschließlich qualitative Aussagen ohne konkrete Zahlen- und Zeitangaben beinhalten" (Kortendiek et al. 2013: 220).

passungsleistungen erbringen, und zwar auf allen Stationen bis zur Professur. Für die befragten Frauen waren vor allem positive Rückmeldungen zur wissenschaftlichen Fähigkeit und Qualifikation essenziell. Förderlichster Faktor für Frauen wie Männer ist die Netzwerkbildung. Fast ein Drittel der Professorinnen benannte zudem die schwierige Vereinbarkeit von Wissenschaft mit Familie als hinderlichen Faktor; dies war nur für jeden zehnten Professor ein Problem.

Berufungsverfahren als letztes Nadelöhr vor der Professur sind – auch das zeigen die Ergebnisse – vielfach undurchsichtige Auswahlprozesse mit informellen Spielregeln und verdeckten Machtmechanismen. Die Mehrheit der 1 700 online befragten Professorinnen und Professoren erfuhren als BewerberInnen in Berufungsverfahren zwar Anerkennung und Wertschätzung, aber Professorinnen führten häufiger negative Erfahrungen an (vgl. Kortendiek et al. 2013: 298ff.). Am häufigsten wurde die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts genannt. Eine geäußerte Diskriminierung gegen Frauen ist immer noch die aufgrund von erwarteter und/oder tatsächlicher Mutterschaft, denn dies wird immer noch als unvereinbar mit einer Professur angesehen. So berichteten Professorinnen mehr als dreimal so häufig wie ihre Kollegen, in Berufungsverfahren unangemessenen Fragen zu Familie und Partnerschaft ausgesetzt gewesen zu sein.

Um Qualität in Berufungsverfahren zu gewährleisten und einem Gender Bias in der Leistungsbewertung entgegenzuwirken, wurden aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen entwickelt (vgl. Kortendiek et al. 2013: 408ff.): Klar definierte und vorab festgelegte Ausschreibungskriterien, eine durch Transparenz des Verfahrens gewährleistete Objektivität sowie eine heterogen statt homogen zusammengesetzte Berufungskommission wurden als wichtigste Kriterien genannt.

3 Transfer der Ergebnisse in die Gleichstellungspraxis

Von besonderer Bedeutung ist es, die Ergebnisse des Gender-Reports in die Hochschulen und die breite Öffentlichkeit zu tragen. Mittel dazu sind die Gender-Kongresse und die darauf aufbauenden Tagungsdokumentationen sowie verschiedene Datenbanken und das Statistikportal.

3.1 Gender-Kongresse

Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW veranstaltet seit 2011 regelmäßig Gender-Kongresse, auf denen die zentralen Ergebnisse des Gender-Reports mit VertreterInnen unterschiedlicher Hochschulebenen und aus der Landespolitik, GleichstellungsakteurInnen sowie interessierten WissenschaftlerInnen diskutiert und gemeinsam Strategien zur Gleichstellung von Frau und Mann sowie zur Chancengerechtigkeit in Hochschule und Wissenschaft entwickelt werden.[6]

Auf der Grundlage der Ergebnisse des Gender-Reports 2010 und des Gender-Kongresses 2011 wurde ein Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen

6 Die Tagungsdokumentationen können unter www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinationsforschungsstelle/publikationen/weitere-publikationen abgerufen werden.

entwickelt, das u. a. einen Sockelbetrag von drei Millionen Euro pro Jahr zur Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW vorsieht (vgl. MIWF 2012). Der zweite Gender-Kongress „Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis" fand 2012 statt und hatte die geplante Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes in NRW zum Anlass (vgl. Berkels/Justen/Kortendiek 2012). Aus der Perspektive von Hochschulen und Wissenschaft wollten das Wissenschaftsministerium und das Emanzipationsministerium Impulse in Bezug darauf erhalten, wo die Stärken und Schwächen des geltenden Rechtsrahmens liegen. Diskussionspunkte, Kritik und Anregungen der Teilnehmenden des Gender-Kongresses 2012 fließen in die aktuellen Beratungen und die Gesetzgebung des neuen LGG in NRW ein. So wurde bspw. folgende Empfehlung für die Novellierung des LGG formuliert:

> „Damit erforderliche Qualitätsstandards erfüllt werden können, müssen die Freistellungsregelung, die Ausstattung und die personellen und finanziellen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten in der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes deutlich verbessert und an die tatsächlichen Anforderungen angepasst werden" (Pilgrim 2013: 55).

Auch in der Erarbeitung des Hochschulzukunftsgesetzes in NRW, das aktuell im Landtag beraten wird (vgl. MIWF 2014), wurden zentrale Ergebnisse des Kongresses aufgegriffen (bspw. zu Quotierungsregelungen oder verbindlichen Zielvorgaben).

Der Veröffentlichung des zweiten Gender-Reports 2013 folgte im März 2014 ein weiterer Gender-Kongress. In Fachvorträgen und vier verschiedenen Zukunftsgesprächen verständigten sich die Teilnehmenden über Entwicklungen auf der Leitungsebene der Hochschulen, in den einzelnen Fächergruppen, über Gleichstellungspraktiken und über Wissenschaftskarrieren. Ziel war es, Strategien zur Gleichstellung zu entwickeln, um den Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschullandschaft in NRW kontinuierlich weiterzugehen.

3.2 Datenbanken: Gleichstellungsprojekte und Statistikportal

Die Daten des Gender-Reports 2010 wurden als Grundlage für die Online-Studie „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen" des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW genutzt (vgl. Berkels 2011). In diesem Kontext wurde eine Datenbank eingerichtet mit einer systematischen Übersicht über alle gleichstellungspolitischen Projekte an Hochschulen in NRW.[7]

Darüber hinaus hat die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW auf der Basis des Gender-Reports 2013 ein Statistikportal entwickelt, das die zentralen geschlechtsdifferenzierten Daten der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW bereithält.[8] Zielgruppen sind hochschul- und gleichstellungspolitische AkteurInnen sowie WissenschaftlerInnen aus dem Bereich der Hochschul- und Geschlechterforschung. Dieses umfangreiche Angebot auf Abruf ist für NRW einzigartig. Alle geschlechtsdifferenzierten Daten zu den Themen Qualifizierung,

7 Vgl. www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de.

8 Vgl. www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal. Die Daten beziehen sich auf die amtliche Hochschulstatistik ab 2000 sowie auf die Erhebung der Hochschulleitungsgremien und -positionen ab 2011.

Personal und Hochschulleitung können zu einem Profil einer Hochschule zusammengestellt und mit den Daten der entsprechenden Hochschulart verglichen werden. Wie die Rückmeldungen zum aktuellen Gender-Report zeigen, „besteht ein hoher Bedarf an Genderdaten über die eigene Hochschule, beispielsweise als Argumentationsgrundlage für gleichstellungspolitische Schritte“ (Hendrix/Niegel 2014: 43).

Das Portal kann aufgrund seiner Aktualität dazu beitragen, im Rahmen gleichstellungspolitischer Prozesse – hochschulintern und auf Landesebene – frühzeitig steuernd einzugreifen und Indikatoren für Zielvereinbarungen und Gender Budgeting zu entwickeln.

4 Fazit und Ausblick

Der Gender-Report gibt als Analyseinstrument einen Überblick über aktuelle Entwicklungen an den Hochschulen in NRW und liefert zugleich Bewertungskriterien: Er ist „der erste Bericht, der die Qualität der Gleichstellungsbemühungen evaluiert, und zwar für jede Hochschule im Einzelnen“ (Schlüter 2012: 127). Sichtbar werden Strukturen, die (Un-)Gleichheiten zwischen Frauen und Männern entstehen lassen; gleichzeitig werden aber auch Stellschrauben aufgezeigt, die dabei helfen können, Hochschulkulturen geschlechtergerechter zu gestalten. Eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist das Vorhandensein von geschlechterdifferenzierten Daten und Statistiken. Zusätzlich müssen Analysen zu den Ursachen der geschlechterungerechten Verteilungen durchgeführt werden, auch, um keine falschen Interventionen zu initiieren. Der Gender-Report liefert einen Beitrag zum Forschungs- und Gleichstellungsfeld „Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive“ (Riegraf/Weber 2013: 235), aber auch zur Frage, welche Auswirkungen die unternehmerische Neuorganisation von Hochschulen auf die Bedingungen von Gleichstellungspolitik hat (vgl. Binner et al. 2013). Hochschulen können das gesellschaftliche Problem der Geschlechterungleichbehandlung nicht auflösen. Sie stehen aber in der Verantwortung, ihre Handlungsmöglichkeiten zu nutzen sowie Ansätze und Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit zu entwickeln.

Literaturverzeichnis

Berkels, Babette. (2011). Recherchepool „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ – Freischaltung und Ergebnisse der Online-Studie. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung*, (28), 61–65.

Berkels, Babette; Justen, Nicole & Kortendiek, Beate. (Hrsg.). (2012). *Gender-Kongress: Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen.* Erstellt für und im Auftrag des MIWF NRW. Düsseldorf.

Becker, Ruth; Riemann, Anja & Kortendiek, Beate. (2004). *Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme.* Studien Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 6. Dortmund.

Becker, Ruth; Jansen-Schulz, Bettina; Kortendiek, Beate & Schäfer, Gudrun. (2006). *Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung.* Studien Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 7. Dortmund.

Becker, Ruth; Casprig, Anne; Kortendiek, Beate; Münst, Senganata A. & Schäfer, Sabine. (2010). *Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile*. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 9. Essen.

Binner, Kristina; Kubicek, Bettina; Rozwandowicz, Anja & Weber, Lena. (Hrsg.). (2013). *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung.* Münster: Westfälisches Dampfboot.

Hendrix, Ulla & Niegel, Jennifer. (2014). Neues Statistikportal: NRW-Hochschuldaten auf Abruf. *CEWS-Journal*, (93)*,* 42–43. Zugriff am 7. Mai 2014 unter www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-journal93.pdf.

Justen, Nicole; Kortendiek, Beate & Serritelli, Ricarda. (Hrsg.). (2013). *Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis.* Erstellt für und im Auftrag des MIWF NRW. Düsseldorf.

Kortendiek, Beate; Hilgemann, Meike; Niegel, Jennifer & Hendrix, Ulla. (2013). *Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren*. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 17. Essen.

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI). (2008). *Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen.* Düsseldorf.

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW (MIWF). (2012). *5,4 Millionen Euro pro Jahr für die Gleichstellung an den NRW-Hochschulen. Vorstellung des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen*. Pressemitteilung vom 05.03.2012. Zugriff am 14. April 2014 unter www.nrw.de/landesregierung/5-4-millioneneuro- pro-jahr-fuer-die-gleichstellung-an-den-nrw-hochschulen-12608.

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW (MIWF). (2014). *Pressemitteilung zur Verabschiedung des Regierungsentwurfes zum Hochschulzukunftsgesetz im Landeskabinett am 25. März 2014*. Zugriff am 14. April 2014 unter www.wissenschaft.nrw.de/presse/pressemeldungen/details/gesetz-garantiert-wissenschaft-gute-arbeitsbedingungen-und-studierenden-beste-studienbedingungen/.

Pilgrim, Irmgard. (2013). Gleichstellungsbeauftragte im Hochschulalltag. Ein Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Regelungen und gelebter Praxis. In Nicole Justen, Beate Kortendiek & Ricarda Serritelli (Hrsg.), *Gender-Kongress 2012. Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis* (S. 52–56). Erstellt für und im Auftrag des MIWF NRW. Düsseldorf.

Riegraf, Birgit & Weber, Lena. (2013). Governance in der Wissenschaft unter einer Gender-Perspektive. In Edgar Grande, Dorothea Jansen, Otfried Jarren, Arie Rip, Uwe Schimank & Peter Weingart (Hrsg.), *Neue Governance der Wissenschaft. Reorganisation – externe Anforderungen – Medialisierung* (S. 235–253). Bielefeld: transcript.

Schlüter, Anne. (2012). Gender Equality – Gleiche Chancen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In Ulf Banscherus, Klemens Himpele & Andreas Keller (Hrsg.), *Gut – besser – exzellent? Qualität von Forschung, Lehre und Studium entwickeln* (S. 123–129). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schlüter, Anne. (2013). Entwicklung und Schwerpunkte des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. In Karoline Spelsberg (Hrsg.), *Einsichten und Aussichten. Ein interdisziplinärer Auftakt* (S. 20–27). Berlin: LIT.

Schmidt, Uta C. (2012). *Das Netzwerk Frauenforschung NRW. Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution.* Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 13. Essen.

Zu den Personen

Ulla Hendrix, Dipl.-Soz.-Wiss., wissenschaftliche Mitarbeiterin. Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Arbeits- und Organisationssoziologie.
E-Mail: ulla.hendrix@netzwerk-fgf.nrw.de

Meike Hilgemann, Dipl.-Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin. Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Übergang Bachelor und Master.
E-Mail: meike.hilgemann@netzwerk-fgf.nrw.de

Beate Kortendiek, Dr., Geschäftsführerin der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Familiensoziologie, Frauenprojekte und Frauenbewegung.
E-Mail: beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de

Jennifer Niegel, Dipl.-Soz.-Wiss., wissenschaftliche Mitarbeiterin. Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. Arbeitsschwerpunkte: Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Sozialforschung.
E-Mail: jennifer.niegel@netzwerk-fgf.nrw.de

Kontakt aller Autorinnen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen, Berliner Platz 6–8, 45127 Essen