



Gender Controlling an der FH Kiel

Bericht zum
Pilotprojekt zur Erprobung eines Instruments
für die Anwendung in der FH Kiel
und
zur Eröffnung der Gender Diskussion
an der Hochschule

**Institut für Frauenforschung und
Gender-Studien der FH Kiel**
Sokratesplatz 2
24149 Kiel
Tel.: 0431/ 210 1782
Fax: 0431/ 210 1799
frauenforschung@fh-kiel.de
www.frauenforschung.fh-kiel.de

Danksagung

- Wir danken der Fachhochschule Kiel für den Projektauftrag durch den Zentralen Frauenausschuss der FH Kiel und für die finanzielle Unterstützung des Projektes aus Mitteln des **Frauenförderpools der FH Kiel**.
- Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen an unserer Hochschule für ihre zeitlichen und persönlichen Investitionen in das Thema Gender.
- Wir danken den Frauen in unserer Zentralen Hochschulverwaltung für die Arbeit, die sie zusätzlich auf sich genommen haben bei der Suche nach Datenmaterial und
- wir danken unserer Zentralen Hochschulfrauenbeauftragten und dem Rektorat dafür, dass sie mit diesem Projekt die Gender Diskussion eröffnen helfen.

Projektförderung durch den **Frauenförderpool der FH Kiel**
Bericht im Auftrag des Zentralen Frauenausschusses der FH Kiel

Projektleitung:

Ingelore Welppe, Prof. Dr.

Mitarbeiterinnen:

Ute Buckermann-Grömm, Dipl.-Psych.

Barbara Reschka, Dipl.-Soz.

Britta Thege, Dipl.-Soz., M.A.

Erhebung der qualitativen Daten:

Regina Richter

**Der Gender Blick muss so
selbstverständlich wie die
Kostenfrage werden – bei
allen Entscheidungen.**

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	I
1	Einleitung	1
1.1	Das politische Konzept des Gender Mainstreamings	1
1.2	Gender Mainstreaming in der EU.....	2
1.3	Gender Mainstreaming in der Bundesrepublik	3
1.4	Gender Mainstreaming in der Politik der Landesregierung Schleswig-Holsteins	3
2	Gender Mainstreaming im Bildungsbereich	4
2.1	Projekte und Aktivitäten	5
2.2	Total E-Quality Science Award	7
2.3	Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	7
2.4	Gender Mainstreaming als Modernisierungsinstrument in Organisationen	9
3	Genderanalyse: Die 3-R-Methode	12
4	Chancengleichheit an der Fachhochschule Kiel – Stand der Frauenförderung	13
5	Gender Controlling	16
5.1	Gender Analyse: Repräsentation von Frauen und Männern in den beruflichen Statusgruppen der Fachhochschule Kiel	16
5.1.1	Repräsentation von Frauen und Männern in Lehre und Forschung/ Besetzte Professuren	17
5.1.2	Zusammenfassung Frauen in der Lehre/Professuren	25
5.1.3	Berufungsverfahren an der Fachhochschule Kiel	26
5.1.4	Repräsentation von Frauen im wissenschaftlichen Dienst der Fachhochschule Kiel/Lehrkräfte für besondere Aufgaben	30
5.1.5	Repräsentation von Frauen in der Lehre / Lehrbeauftragte	31
5.1.6	Weibliche und männliche Lehrbeauftragte nach Fachbereichen der FH Kiel ..	36
5.1.7	Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen, Studierenden und Absolventinnen. WS 1997/98 im Vergleich zum WS 2001/02	40
5.1.8	Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen, Studierenden und Absolvent/innen nach Fachbereichen	42
5.1.9	Repräsentation von Frauen bei Beamten der Zentralverwaltung und Angestellten	45
5.2	Repräsentation von Frauen in den Gremien der FH Kiel	47
5.3	Ressourcen	49
5.4	Fazit und Empfehlungen aus der quantitativen Datenanalyse	50
5.5	Realia	56
5.5.1	Auswertung der qualitativen Interviews	57
5.5.2	Interviewauswertung der männlichen Gesprächspartner	58
5.5.2.1	Die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen	58
5.5.2.2	Gender unter dem Aspekt der Organisations- und Arbeitskultur	59
5.5.3	Auswertung der Interviews der weiblichen Gesprächspartner	61

5.5.3.1	Die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen	61
5.5.3.2	Gender unter dem Aspekt der Organisations- und Arbeitskultur	62
5.5.4	Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse	63
6	Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming Prozesses und des Gender Controllings an der FH Kiel	64
6.1	Aktionsfeld: Hochschulorganisation	65
6.2	Aktionsfeld: Genderspezifisches Personal- und Prozessmanagement	65
6.3	Aktionsfeld: Potenzialentwicklung der Human Ressourcen an der Fachhochschule Kiel	65
6.4	Aktionsfeld: Gleichstellungspolitik an der Hochschule	66
6.5	Aktionsfeld: Gender in der Lehre	66
6.6	Implementation	66
7	Literaturverzeichnis	67
8	Verzeichnis der Diagramme	69
9	Verzeichnis der Tabellen	70

Anhang

Der umfangreiche Anhang liegt separat gebunden vor

Vorwort

Gender – ein Paradigmenwechsel.

„Denn Menschen fällt nichts so schwer, wie neue Wege zu gehen.“ (Dostojewski)

Alle wissen, dass wissenschaftliche Innovationen viele Gesichter haben. Sie sind Produkte, Technologien, Konzepte oder neue Perspektiven. Innovationen sehen sich verständlichen Widerständen gegenüber.

Auch die Hochschulen liefern Beispiele, wie groß Innovationsresistenz sein kann. Die späte Zulassung von Frauen zu Universitätsstudien ist nur ein Beispiel von vielen.

In den Hochschulen richtet sich wie in allen großen Organisationen das Interesse und Bestreben oft übermäßig auf die Vergangenheit und Gegenwart statt auf die Zukunft. Mit dem Festhalten an Routinen legen wir uns fest. Diese Festlegung erzeugt Gewohnheiten und Vorstellungen, Denk- und Verhaltensmuster, die Neues häufig ausfiltern.

Immer wieder dasselbe zu denken und zu tun, stiftet eine sichere Identität. Innovativ zu denken und damit Routinen zu verlassen, bedeutet daher, einen sicheren Teil der Identität einzubüßen. Daher entstehen gegenüber Paradigmenwechseln starke Widerstände, denen sich seit jeher Frauen und Männer, die Erfinder, Denker, Wissenschaftler oder Künstler waren, ausgesetzt sehen, weil sie Irrtümer einer Gesellschaft über die Realität aufdecken.

Widerstand gegenüber Neuerungen zeigt sich nicht, wie es zu erwarten wäre, meistens bei den Menschen, denen es an Wissen fehlt. Sie sind leicht für Veränderungen zu gewinnen, wenn man Wissen mit ihnen teilt und neue Wege aufzeigt. Verbreiteter sind Widerstände bei Fachleuten, mit Ansprüchen auf Wahrheit und mit Positionsmacht. Denn jede Neuerung kann eine Bedrohung ihrer akademischen Meinungsführerschaft oder fachlichen Position bedeuten.

So ist es nötig, besonders bei Meinungsbildnern für die Akzeptanz von Innovationen zu werben. In einer Hochschule sind in der Regel Professorinnen und Professoren eine entscheidende Gruppe für Weiterentwicklungen. Gender in eine Hochschule als neue Perspektive einzuführen, erfordert den Beitrag aller, die Verantwortung in der Hochschule tragen. Im Kontext des internationalen wissenschaftlichen Wettbewerbs kann eine Hochschule nicht verharren, wenn es darum geht, auf der Höhe der Zeit und im „Mainstream der Scientific Community“ zu sein. Zudem haben die Studierenden als Nutzer und die Investoren einer Hochschule ein Recht auf eine zukunftsfähige Hochschule. Anders als international üblich, ist in Deutschland Gender noch ein Fremdwort in Gesellschaft und Wissenschaft. Das macht manchmal verlegen. Das verlangt nach Projekten, die daran arbeiten, dass Gender so selbstverständlich in Gebrauch ist wie Management, Make-up oder Download. Es gibt gute Gründe, warum es für Gender kein deutsches Wort gibt. Es gibt keine Gründe dafür, dass es so bleiben muss. Und es gibt bereits genug Wissen darüber, wie man Gender in die akademischen Wertschöpfungsketten einführt und pflegt.

Mit dem Gender Controlling Pilotprojekt an unserer Hochschule wollen wir systematischer erfassen, was Gender an unserer Fachhochschule bedeutet für Frauen und Männer, die in Lehre und Verwaltung arbeiten. Es ist herauszufinden, beginnend mit diesem ersten Schritt, wie Gender bereits angewendet und genutzt wird. Es soll zudem geprüft werden, welche Aktionsfelder die wichtigsten sind, wenn wir Gender in die Hochschulprozesse einführen wollen.

Was wissen wir bisher schon:

1. Es besteht ein immenser Bedarf an Genderforschung in allen Hochschulen.
2. Es besteht ein ebenso großer Bedarf an transdisziplinärer Kooperation zu Genderfragen.
3. Es besteht ein Bedarf, die Ansätze und die Ergebnisse nichtwissenschaftlicher Institutionen, die sich mit Gender-Praxis und Gender-Politik befassen, in akademische Zusammenhänge einzubinden.
4. Es besteht zudem ein Bedarf, Gender-Projekte durchzuführen.

Wenn wir unter der neuen Perspektive Gender die Hochschule betrachten wollen, dann haben wir folgende Hausaufgaben vor uns:

- Genderbasierte Datensammlungen
- Curricula für das „gendern“ der Lehre
- Genderprojekte in den Fachbereichen
- Neudefinition der Schlüsselprozesse an der Hochschule (z.B. Berufungsverfahren)
- Anwendung von Genderstandards bei Verfahren, Methoden und Normen
- Hochschul-Budget-Analysen
- Wissenstransfer in die Praxisfelder der Hochschule.

Genderdaten zu unseren Hochschulprozessen fehlen bisher fast völlig. Gender in unserer Hochschule ist realistisch betrachtet bisher Neuland, im besten Fall haben wir eine genderneutrale, wahrscheinlich aber eine genderblinde Hochschule. Zielsetzung muss sein, in einer angemessenen Zeit eine genderbasierte Hochschule zu entwickeln.

Dieser Bericht ist ein größerer Schritt dazu. Unsere Gespräche innerhalb und außerhalb der Hochschule haben gezeigt, dass ein Gender-Controlling Projekt unter Restriktionen durchgeführt werden muss. Deshalb sind die Defizite des Berichts zwangsläufig und gleichzeitig aufschlussreich für den aktuellen Status in Sachen Gender an unserer Hochschule.

Wir wünschen und hoffen auf eine intensive Response unserer Hochschule. Alle Reaktionen sind willkommen.

„Gender: See your future“! Das ist das Motto des ersten internationalen Gender-Filmfestivals derzeit in Südafrika.

Kiel, im April 2003

Prof. Dr. Ingelore Welp

geschäftsführende Direktorin des IFF-G der FH Kiel

1 Einleitung

Das Wissenschaftssystem und die Hochschulen in Deutschland sind traditionell von männlichen Standards geprägt, die Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen ist erst seit wenigen Jahren ein formuliertes politisches Ziel. Während inzwischen die Anzahl der Studentinnen und Studenten mehr oder weniger paritätisch ist, sind Wissenschaftlerinnen auf der Karriereleiter der Hochschulen bis heute unterrepräsentiert und ist vor allem der Anteil von Professorinnen marginal. Im internationalen Vergleich rangiert Deutschland beim Professorinnenanteil hinter der Schweiz und den Niederlanden weit am unteren Ende der Skala. In die Hochschulen muss daher der Grundsatz des Gender Mainstreamings¹ Eingang finden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in diesem Feld zu gewährleisten.

Chancengleichheit muss durchgängiges Leitprinzip in der Bildungs- und Forschungspolitik werden und in alle Programme und Maßnahmen mit dem Ziel, die unterschiedlichen Sichtweisen und Denkansätze von Frauen und Männern im Interesse von Bildung, Wissenschaft und Forschung zu nutzen, integriert werden. Die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile ist eine aktive strukturpolitische Aufgabe der Hochschulen und ein Qualitätsmerkmal.

Die Aufgabe dieses Gender Controllings ist es, in Form einer Bestandsaufnahme die Fortschritte des Gleichstellungsauftrages an der Fachhochschule Kiel zu prüfen sowie etwaige Schwachstellen und Erfolge zu identifizieren und zu analysieren. Das Projekt hat zum Ziel, die Reichweite der bisher geleisteten Gleichstellungsarbeit im Zeitverlauf von drei Jahren (1998 – 2001) zu bewerten. Darüber hinaus ist das Gender Controlling ein Steuerungsinstrument, das die Integration der Gleichstellungsanliegen in die laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse in Organisationen unterstützt.

1.1 Das politische Konzept des Gender Mainstreamings

Gender Mainstreaming ist ein Konzept aus der internationalen Frauenpolitik und inzwischen für alle EU-Staaten verpflichtend. Gender Mainstreaming fragt nach den Auswirkungen einer (politischen) Entscheidung, Maßnahme u.ä. auf die unterschiedliche Lebenssituation von Frauen und Männern. Gender wird somit zur Kategorie, unter der Entscheidungsprozesse geprüft werden.

Gender Mainstreaming stellt eine Erweiterung der bisherigen Frauenpolitik dar, spezielle Frauenfördermaßnahmen wurden damit aber *nicht* verzichtbar (dualer Ansatz). Unterschiede betreffen die beteiligten Akteure/innen und konzeptionellen Ansatzpunkte: Während in der traditionellen Gleichstellungspolitik Expertinnen (z.B. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) Lösungen für einzelne konkrete Problemstellungen entwickelten, setzt Gender Mainstreaming demgegenüber bei allen politischen Entscheidungen und EntscheidungsträgerInnen an (vgl. Definition).

Neu ist: Gender Mainstreaming

- ist eine Top-Down-Strategie und damit Führungsaufgabe,
- berücksichtigt beide Geschlechter und sieht Entwicklungsbedarf nicht ausschließlich bei den Frauen,
- zielt darauf ab, diskriminierende gesellschaftliche Strukturen, die die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern reproduzieren, systematisch zu verbessern,

¹ Englische Unterscheidung von ‚sex‘ = biologisches Geschlecht und ‚gender‘ = soziales/kulturelles Geschlecht; *Mainstreaming*: dt.: „Hauptstrom“, im übertragenen Sinne: entlang eines Standards handeln.

Als neues Konzept setzte sich der Begriff mit der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 durch. Aus der internationalen Frauenpolitik kommend, hat sich der englische Begriff mittlerweile in der EU etabliert.

- geht systematisch mit vorgegebenen Methoden und Instrumenten vor,²
- bringt eine neue Qualität in politische Maßnahmen, da die vermeintliche Geschlechtsneutralität von Politik in Frage gestellt wird und unbeabsichtigte negative Effekte einer Maßnahme auf die Geschlechter bewusst reflektiert werden,
- dient der Verbesserung von (politischen) Entscheidungsprozessen.

1.2 Gender Mainstreaming in der EU

1996 schlug die EU-Kommission Gender Mainstreaming als innovative Handlungsmaxime für alle EU-Behörden unter dem Leitgedanken „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ vor und forderte alle EU-Staaten auf, Gender Mainstreaming einzuführen.³ Dem Ansatz zugrunde liegt die Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Politiken gibt. Gender Mainstreaming ist sowohl Grundsatz als auch Methode, den geschlechtsspezifischen Ansatz in *alle* Politikfelder, Konzepte und Prozesse mit dem Ziel der Gleichstellung bzw. Chancengleichheit einzubringen.

Der Sachverständigenbericht für den Europarat von 1998 definiert Gender Mainstreaming wie folgt:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“

Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies, die Frage nach den Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen zu stellen. Als Instrument wurde der „Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen“ (1998) entwickelt, der beschreibt, wie bestehende Unterschiede zwischen Frauen und Männern im jeweiligen Politikfeld erfasst werden können und der Kriterien für die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen⁴ aufstellt. Auf EU-Ebene ist Gender Mainstreaming in die wichtigsten Gemeinschaftsinitiativen, die Strukturfonds und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien, integriert worden. Die Kommission legt jährlich einen Bericht zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vor.

Mit dem Amsterdamer Vertrag wurde Gender Mainstreaming 1999 kraft Gesetz (vor allem durch die Artikel 2 und 3) für alle EU-Mitgliedstaaten verpflichtend gemacht. Am längsten und bisher fortschrittlichsten setzen die skandinavischen Länder Gender Mainstreaming um.

² Für den Entscheidungsprozess und die Kontrolle der umgesetzten Entscheidung schlagen *Tondorf et.al.* eine Methode bzw. ein systematisches Vorgehen in sechs Schritten vor: 1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele (Soll-Zustand); 2. Analyse der Probleme der Betroffenen (Hemmnisse); 3. Entwicklung von Optionen; 4. Analyse der Optionen und Entwicklung eines Lösungsvorschlags; 5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung; 6. Erfolgskontrolle und Evaluation. Instrumente, die in den verschiedenen Phasen des Prozesses eingesetzt werden können, sind *analytische* (wie Statistiken, Erhebungen, Prognosen, Kosten-Nutzen-Analysen, Forschung) sowie *pädagogische Techniken und Methoden* (wie Schulungen, nachbetreuende Besprechungen, Broschüren, Leitfäden).

³ Auf EU-Ebene wurde Gender Mainstreaming zunächst im „*Mittelfristigen Aktionsprogramm für die Chancengleichheit von Männern und Frauen*“ (4. Aktionsprogramm, 1996 – 2000) umgesetzt, das derzeit neue mit 50 Millionen Euro geförderte Programm ist die „*Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern*“ (5. Aktionsprogramm, 2001-2005). Die Kommission hat darin folgende fünf Handlungsfelder identifiziert: 1. Förderung der Geschlechtergleichstellung im Wirtschaftsleben; 2. Förderung einer gleichen Beteiligung und Vertretung; 3. Förderung eines gleichen Zugangs zu sozialen Rechten sowie eines gleichen Genusses der sozialen Rechte für Frauen und Männer; 4. Förderung der Geschlechtergleichstellung in Bezug auf die Rechte als Bürgerinnen und Bürger; 5. Förderung der Veränderung von Geschlechterrollen und Stereotype.

⁴ wie Rechte, Ressourcen, Partizipation, Werte und Normen.

1.3 Gender Mainstreaming in der Bundesrepublik

Die Deutsche Bundesregierung erkannte in ihrem Beschluss vom Juni 1999 Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip des Regierungshandelns (bzw. des Handelns auf allen politischen Ebenen) an. Um das Ziel zu erreichen, Gender Mainstreaming als Handlungsroutine in alle Ressorts zu implementieren, wurden

1. eine interministerielle Arbeitsgruppe auf Leitungsebene zur Verbesserung der Gleichstellung unter Federführung des BMFSFJ eingerichtet.⁵
2. ein Kriterienkatalog, der auf stärkere Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Fragen in der laufenden Arbeit und Maßnahmeplanung der Bundesregierung hinwirkt, entwickelt.

Umfangreiche Regierungsprogramme, die den Gender Mainstreaming Gedanken bundesweit umsetzen und durch verschiedene Schwerpunkte, Maßnahmen, Projekte und Initiativen fördern, sind das

- Programm „Frau und Beruf“
- Aktionsprogramm der Bundesregierung "Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts".

Jedes Ressort der Bundesregierung ist selbst für die Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming verantwortlich. Daher haben sich alle Ressorts verpflichtet:

- ihre Beschäftigten so fortzubilden, dass sie Gender Mainstreaming in ihrem Fachbereich anwenden können sowie
- mindestens ein Modellprojekt zu bestimmen, mit dem Gender Mainstreaming in der Praxis erstmals umgesetzt wird.

Alle Ministerien haben 2001 mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming anhand ihres oder ihrer Pilotprojekte begonnen. Die Pilotprojekte beinhalten die ganze Bandbreite von internen und externen politisch-administrativen Entscheidungen. Bei allen Umsetzungen wird es darum gehen, aus den Ergebnissen übertragbare Vorgehensweisen für ein routinemäßiges, gendersensibles Verfahren für alle Arbeitsvorgänge der Verwaltung zu gewinnen - für die Erstellung und Folgenabschätzung von Gesetzen, für die Entscheidung über Förderungen, Forschungsvorhaben, Grundsatzprogramme und politische Leitlinien sowie für verwaltungsinterne Maßnahmen wie Personalentwicklung, Beurteilungsrichtlinien, Organisationsentscheidungen u.ä. Gender Mainstreaming ist eng mit der Verwaltungsmodernisierung verknüpft und ist deshalb integraler Bestandteil des Regierungsprogramms "Moderner Staat - Moderne Verwaltung".

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist eine langfristige Aufgabe, die nicht nur für die Verwaltung, sondern für alle Organisationen im gesellschaftlichen Bereich, sei es im Bereich Politik, Wohlfahrt, Gesundheit, Kultur, Bildung etc., eine Herausforderung ist.

1.4 Gender Mainstreaming in der Politik der Landesregierung Schleswig-Holsteins

Gender Mainstreaming ist Bestandteil des Koalitionsvertrages der rot-grünen Landesregierung seit Mai 2000 und wurde Anfang 2001 vom Landtag beschlossen. Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat mit Kabinettsbeschluss vom 18. Juni 2002 der flächendeckenden Umsetzung von Gender Mainstreaming zugestimmt.

Ein Rahmenkonzept der Landesregierung „Gender Mainstreaming - Modernes Steuerungsinstrument zur Qualitätssteigerung“, liegt ebenfalls vor. Ab November 2002 werden verschie-

⁵ Die Arbeitsgruppe hat sich im Mai 2000 unter Beteiligung aller Ressorts konstituiert und ihre Arbeit aufgenommen.

dene Pilotprojekte in den einzelnen Ressorts gestartet, im Dezember 2003 soll dem Landtag ein Bericht dazu vorgelegt werden.

Das Ziel dieser Vorhaben besteht darin, in der konkreten Praxis erfahrbar zu machen, dass aus der "Gender-Perspektive" heraus scheinbar geschlechtsneutrale Regelungen oder Maßnahmen tatsächlich unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer nach sich ziehen und dass eine geschlechtsdifferenzierende Lösung demgegenüber zu qualitativ besseren Ergebnissen führt. Auf diese Weise wird darüber hinaus langfristig eine Sammlung von Best-Practice-Beispielen entstehen, deren Übertragbarkeit die Handhabung der Gender Mainstreaming-Methode erleichtert.

Das Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein unterstützt die Modellprojekte durch begleitende Fortbildung und einen ressortübergreifenden regelmäßigen Austausch für die Projektleiterinnen und -leiter im Rahmen eines monatlichen Austauschforums. Ferner hat es ein Gender-Informations-Zentrum eingerichtet.

2 Gender Mainstreaming im Bildungsbereich

Im Bildungsbereich gibt es also nach wie vor eine Reihe von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die im Prinzip auf zwei Fragestellungen bezogen sind:

1. die Teilhabe der Geschlechter an den verschiedenen Bildungsbereichen und Bildungsstufen (als Lernende und Lehrende).
2. auf Sensibilität gegenüber inhaltlichen und sozialisatorischen Unterschieden, die in Kindergärten, Schulen, Betrieben und Hochschulen zu finden sind.

Im Bereich von Wissenschaft und Forschung sind unter Gender Mainstreaming Aspekten vor allem

- das Studienwahlverhalten von jungen Frauen und Männern,
- die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, besonders in wissenschaftlichen Laufbahnen nach der Promotion

Gegenstand der Betrachtung.

Seit Anfang der 90er Jahren liefen spezielle Förderprogramme für Hochschulen und Forschung, bekannt als Hochschulsonderprogramm (HSP) II und III, 20% der Mittel waren speziellen Maßnahmen zur Frauenförderung vorbehalten. Das Nachfolgeprogramm des HSP, das Bund-Länder-Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, folgt diesem Prinzip und stellt von 2001 bis 2003 jährlich ca. 30 Millionen Euro zur Frauenförderung zur Verfügung, davon

75% für die Qualifikation von Frauen für Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung
15% für die Frauen- und Genderforschung

10% für Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Naturwissenschaft, Technik und Ingenieurwissenschaften⁶.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn setzt sich ebenfalls dafür ein, in der Bildungs- und Forschungspolitik Chancengleichheit zu einem durchgängigen Leitprinzip zu machen, das es in alle Programme und Maßnahmen zu integrieren gilt, mit dem Ziel, die unterschiedlichen Sichtweisen und Denkansätze von Frauen und Männern im Interesse von Bildung, Wissenschaft und Forschung zu nutzen. Die Ministerin strebt an, den An-

⁶ vgl. Helsinki Group on Women and Science, German National Report, February 2002.

teil von Frauen an Professuren auf 20 % im Jahr 2005 zu steigern.⁷ (vgl. Newsletter Total-E-Quality Heft 5/Okttober 2000).

Das BMBF hat Gender Mainstreaming als Ziel und Methode in all seinen Aufgabenfeldern integriert (vgl. Kabinettsbeschluss vom 20.06.1999). So müssen heute bei der Entwicklung von Programmen und Maßnahmen, bei der Vergabe von Fördermitteln, bei Umsetzung und Evaluation Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden.

Strategische Handlungsschwerpunkte sind derzeit:

- Frauen in der Informationsgesellschaft
- Erweiterung des Berufsspektrums und berufliche Bildung für Frauen
- Frauen in Studium und Hochschule
- Frauen in Forschungseinrichtungen.

2.1 Projekte und Aktivitäten

An zahlreichen wissenschaftlichen Institutionen werden inzwischen Modelle und Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern erprobt und durchgeführt, am bekanntesten sind⁸:

▪ **Internationaler Frauenstudiengang an der Fachhochschule Bremen**

Der Studiengang strebt an, die Berufsperspektiven von Frauen zu erweitern, den Frauenanteil in den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen. Er soll darüber hinaus dazu beitragen, transnationale und interkulturelle Kompetenz heraus zu bilden. Der Studiengang ist angesiedelt im Fachbereich Wirtschaft und wird weitgehend monoedukativ geführt. Die Absolventinnen erhalten den Abschluss „Diplominformatikerin FH“.

▪ **Mentoring für Informatikstudentinnen**

Dieses Mentoring-Konzept verfolgt das Ziel, den Arbeitsplatz Forschung für Nachwuchswissenschaftlerinnen attraktiver zu machen und so mehr Frauen für Informatikstudiengänge gewinnen zu können.

Für die Informatikstudentinnen sollen Wege gefunden werden, wie sie bereits im Laufe ihres Studiums ihre weitere Karriere unter fachkundiger und persönlicher Betreuung planen können. Neben Forscherinnen der GMD sind Informatikerinnen aus Unternehmen der Initiative D21 als Mentorinnen tätig. Somit können die Studentinnen auswählen, ob sie von einer Frau aus einer Forschungseinrichtung oder aus der Industrie begleitet werden.

▪ **Do.Ing in Aachen**

In diesem Projekt soll das Interesse von Schülerinnen an naturwissenschaftlichen Fächern im schulischen Bereich geweckt werden. Ziel ist, junge Frauen für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang zu motivieren und sie im Studium an einer großen Technischen Hochschule zu unterstützen.

▪ **Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“**

Mit dem neuen Bund-Länder-Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ soll vor allem die Beteiligung von Frauen an Professuren deutlich erhöht werden. Zielmarke bis 2005 ist die Erreichung eines Frauenanteils von 20%. Über eine finanzielle Förderung durch das BMBF hinaus wurde eine Vereinbarung mit den Bundesländern getroffen, nach der mindestens 40% der frei werdenden Stellen durch Frauen besetzt werden sollen.

▪ **Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“**

Das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung - Center of Competence Women and Science CCWS - soll zu einer nationalen Koordinierungs-, Informations- und

⁷ Inzwischen wurde eine Dienstrechtsreform (kürzere Qualifizierungszeiten, Einführung von Juniorprofessuren, Abschaffung der Habilitation) eingeleitet, mit der u.a. auch strukturelle Hemmnisse für eine Karriere von Frauen in der Wissenschaft beseitigt werden sollen.

⁸ vgl. www.bmbf.de.

Beratungsstelle werden: für wissenschaftliche und politische Einrichtungen, Institutionen, Frauen- und Chancengleichheitsbeauftragte und Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland, die sich mit dem Thema „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ befassen. Ziele des CCWS sind, mit der derzeit 8000 Einträge umfassenden Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult den Frauenanteil in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen, gleichstellungspolitische Maßnahmen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen effizienter zu machen und das Gender Mainstreaming als Grundsatz und Methode für alle Konzepte, Prozesse und Maßnahmen in Wissenschaft und Forschung zu verwirklichen.

▪ **Total E-Quality Science Award**

Mit Hilfe der Ausschreibung des “Total E-Quality Science Award“ soll ein Qualitätsvergleich der Maßnahmen durchgeführt werden, die zur Durchsetzung der Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen eingeleitet worden sind. Die Preisvergabe des Total E-Quality-Science Award soll die Hochschulen und Forschungseinrichtungen motivieren, innovative Formen der Gleichstellung von Frauen in die Organisationsprozesse zu integrieren (siehe Anhang 1).

▪ **Kompetenzzentrum "Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie"**

Das Kompetenzzentrum soll dazu beitragen, dass sich durch die Entwicklung richtungsweisender Projekte die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen im Bereich Informationsgesellschaft und Technologie deutlich verbessern. Dies soll z. B. durch die Stärkung der Medienkompetenz und die gezielte Entwicklung der Beteiligung von Frauen an technischen Aus- und Weiterbildungen und technischen Berufen erreicht werden.

▪ **Internationale Frauenuniversität „Technik und Kultur“**

Auf der Internationalen Frauenuniversität „Technik und Kultur“ haben 900 junge Wissenschaftlerinnen aus allen Ländern 100 Tage die Möglichkeit, interdisziplinär in verschiedenen Projektbereichen zu forschen und ihre Erfahrungen auszutauschen. Die Internationale Frauenuniversität soll vor allem als Zukunftswerkstatt dazu beitragen, Denkansätze, Sichtweisen und Leistungen von Frauen in der Forschung weltweit sichtbar zu machen, die internationale Kooperation von Frauen in Wissenschaft und Forschung stärken und Synergien von Technik, Kunst und Kultur herstellen.

Hervorgehoben werden soll an dieser Stelle die Initiative zur Vergabe des Total E-Quality Science Prädikats an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, da es mit dem Total E-Quality Award in der Wirtschaft⁹ auf das engste verknüpft ist. Mit Verleihung dieses Prädi-

⁹ Total-E-Quality Management (TEQM): Unter dem umfassenden Konzept des Total Quality Management (TQM) fand in den 90er Jahren in der Personalführung ein Paradigmenwechsel statt: nicht mehr der Mensch musste sich der Organisation, sondern die Organisation sich dem Menschen anpassen. Moderne Managementstrategien setzten des weiteren auf die Verbindung von Chancengleichheit und Qualitätsmanagement: auf Total E-Quality Management (TEQM) (vgl. Gerhard Engelbrech (1997), Total E-Quality Management - Frauenförderung in Verbindung mit Total Quality Management, in: Total E-Quality Deutschland e.V. (Hrsg.), Chancengleichheit im Unternehmen - Paradigmenwechsel in der Personalpolitik. Köln, S.29-41.). Es gilt vorhandene Potentiale von Mitarbeiterinnen zu entwickeln und ihnen eine berufliche Perspektive zu bieten. Und es bedeutet, Frauen angemessen und ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen und auf allen betrieblichen Ebenen partizipieren zu lassen.

Inzwischen können sich Unternehmen um ein „Total E-Quality-Prädikat“ - es besteht aus einer Urkunde und einem Logo - bewerben, das besonders für Image und Marketing sowie die Öffentlichkeitsarbeit bedeutsam ist. Die Prädikatsvergabe basiert auf einer Selbsteinschätzung der Betriebe und bezieht sich auf sieben Aktionsbereiche:

1. Beschäftigungssituation von Frauen im Unternehmen
2. Personalbeschaffung, Einstellung; Nachwuchsförderung
3. Personalentwicklung und Weiterbildung
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
5. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

kats werden beispielhafte Entwicklungen herausgestellt und der Durchsetzung der Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen neue Impulse gegeben. Die für das Prädikat entwickelten Checklisten sind für Analysezwecke sehr hilfreich und werden auch im Projektverlauf berücksichtigt (siehe Anhang 1).

2.2 Total E-Quality Science Award

In diesem Projekt wurde auf Basis der Checklisten von Total-E-Quality in der Wirtschaft ein Selbstbewertungsinstrument für Hochschulen und Forschungseinrichtungen entwickelt. Hochschulen und Forschungseinrichtungen können damit im Self-Assessment ihren Entwicklungsstand von Chancengleichheit feststellen und bewerten, sich dem Vergleich mit anderen Einrichtungen stellen sowie sich um das Total E-Quality Prädikat bewerben (seit Sommer 2001). Damit erhalten sie auch eine Anregung, ihre Chancengleichheitspolitik weiterzuentwickeln und deren Qualität zu verbessern.

Die Vergabe des das Total E-Quality Prädikats an Hochschulen und Forschungseinrichtungen soll

- Prozesse, die eine Aufnahme von Gleichstellungsparametern in die Reformmaßnahmen vorsehen, unterstützen,
- die Motivation von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, innovative Formen der Gleichstellung in den Prozess der Reorganisation zu integrieren, fördern,
- anhand des Selbstbewertungsinstruments den Hochschulen ermöglichen, ihre jeweilige Situation in bezug auf die Gleichstellung von Frauen zu beurteilen und diese - im Sinne eines Benchmarkings - mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen zu vergleichen.

Die 7 Aktionsfelder für den Hochschulbereich umfassen:

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Karriere- und Personalentwicklung
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung
4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
6. Organisationskultur
7. Forschung, Lehre und Studium

sowie eine Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation (siehe Anhang 2).

Erster Prädikatsträger wurde das Forschungszentrum Jülich (siehe Anhang 3).

2.3 Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

In allen EU-Mitgliedsstaaten stellen Männer die Mehrheit der Lehrenden und Forschenden im öffentlichen Bereich, in der Forschung an Hochschulen sind im EU-Durchschnitt über 70% Männer. Nur wenige Länder erreichen einen Frauenanteil um die 40% im Hochschulbereich (Irland, Griechenland, Portugal), am niedrigsten ist der Anteil mit unter 20% in Belgien, den Niederlanden und Deutschland. Des weiteren findet eine tendenzielle Konzentration von Frauen in den Sozial- und Geisteswissenschaften statt, Ingenieur- und Technikwissenschaften haben den niedrigsten Frauenanteil. Deutschland gehört, neben Belgien, Irland und den Nie-

Fortsetzung Fußnote 9:

6. Institutionalisierung von Chancengleichheit

7. Chancengleichheit als Unternehmensphilosophie und Ziel innovativer Managementstrategien.

(vgl. Total E-Quality Deutschland e.V. (Hrsg.), Chancengleichheit im Unternehmen - Paradigmenwechsel in der Personalpolitik. Köln 1997).

derlanden zu den EU-Staaten, die beim Frauenanteil an den Professuren weit hinter dem EU-Durchschnitt von 26% zurückliegen¹⁰ (siehe Anhang 4).

So sieht die Europäische Kommission eine strategische Notwendigkeit darin, „Maßnahmen zu ergreifen und zu intensivieren, die zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft erforderlich sind“, um so den Wert der Wissenschaft für die Gesellschaft in Europa zu optimieren¹¹.

Zur Entwicklung entsprechender politischer Maßnahmen, beauftragte die Kommission eine Gruppe von Sachverständigen, die Situation von Wissenschaftlerinnen in Universitäten, Forschungseinrichtungen und Hochschulen zu analysieren und Empfehlungen auszusprechen. Der Bericht der ETAN¹²-Expertinnengruppe gibt einen statistischen Überblick über die Position von Frauen in Hochschul- und Forschungseinrichtungen, in der Wirtschaft und in maßgeblichen wissenschaftlichen Gremien auf der Ebene der EU sowie der einzelnen Mitgliedstaaten. Trotz länderspezifischer Unterschiede ist der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen „durchgängig außerordentlich gering“¹³. Weniger als 10% der Spitzenpositionen in der Wissenschaft werden von Frauen besetzt.

Der ETAN-Bericht beschreibt in diesem Zusammenhang das Phänomen der „leaky pipeline“: obwohl über die Hälfte aller Studierenden weiblich ist, nimmt mit jeder weiteren Stufe der akademischen Karriereleiter jedoch die Zahl der Frauen ab, obwohl immer mehr Frauen promovieren bzw. sich nach der Promotion wissenschaftlich weiter qualifizieren. Entsprechend ihrer Minderzahl sind Frauen daher selten auf den höchsten Leitungspositionen (Rektorin, Präsidentin) anzutreffen.¹⁴ In der Konsequenz bedeutet dies, dass Frauen kaum an Debatten über die Politikgestaltung beteiligt sind.

Dem Bericht zufolge werden Frauen im Wissenschaftssystem auf der Ebene der Einstellung und Beschäftigung nach wie vor – mehr oder weniger unbewusst – diskriminiert.

„An vielen Hochschulen herrschen noch archaische Verhältnisse, die an die Patronage und die Günstlingswirtschaft mittelalterlicher Ausbildungssysteme erinnern. Für Frauen wirken sich solche Strukturen meist sehr ungünstig aus ...“¹⁵ Um Veränderungen herbeizuführen fordern die Sachverständigen eine Kombination von Gleichstellung, Fördermaßnahmen und Gender Mainstreaming.

Wie in Statistiken und Berichten der EU für alle Mitgliedsstaaten beschrieben, verläuft die Verteilung der Frauenanteile in Führungspositionen in der Bundesrepublik Deutschland in Form einer Pyramide, je höher die Position desto geringer der Frauenanteil:

¹⁰ vgl. Ibrahim Laafia, Anna Larsson, Frauen in der öffentlich geförderten Forschung, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an Hochschulen in Europa; in: Statistik kurz gefasst, Wissenschaft und Technologie Thema 9 – 7/2001.

¹¹ vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, „Frauen in der Wissenschaft: die Geschlechterdimension als Antrieb für die Reform der Wissenschaft“, Brüssel, 15.5.2001, SEK (2001) 771, S.3.

¹² ETAN: European Technology Assessment Network, Europäisches Netz für Technologiebewertung.

¹³ vgl. Bericht der ETAN Expertinnen-Arbeitsgruppe „Frauen und Wissenschaft“, Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union - Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming, Bericht für die Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung, Luxemburg 2001.

¹⁴ 1998 stellten Frauen in Deutschland 5,0% der Rektoren, 5,3% der Präsidenten, 11,2% der Prorektoren, 17% der Vizepräsidenten, 10,8% der Kanzler. (vgl. Helsinki Group on Women and Science, German National Report, February 2002, S.4).

¹⁵ ebda., S.70.

Frauen in Führungspositionen/Entwicklung der Frauenanteile

	%
Führungspositionen in HFG-Zentren	2,6
Führungspositionen in Forschungszentren	5,1
C4-Professorinnen	6,3
Professorinnen gesamt	9,8
Führungspositionen in der Wirtschaft	11,4
Meisterinnen	12,2
Berufungen gesamt	15,1
Habilitationen	17,7
Aufstiegsfortbildungen AFBG	20,6
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	29,5
Promotionen	33,3
Abschlüsse duale Berufsausbildung	42,9
Universitätsabsolventinnen	49,3
Erstsemester an Universitäten	52,9
Abitur	53,5
Schülerinnen an Gymnasien	55,7

Quelle: BMBF, *Frauen in Bildung und Forschung. Gender Mainstreaming*, Bonn 2001, S.6.

Die beträchtliche Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen in allen Fachrichtungen erklären die deutschen Autorinnen des ETAN Berichts mit der Anwendung unterschiedlicher Leistungs- und Qualifikationskriterien für Männer und Frauen:

„On the assumption that talent, qualification and professional goals of men and women are not different in principle, the larger-than-proportional participation of men suggests that – among several possible factors – **different performance and qualification criteria are being applied to both groups.**“¹⁶

Um auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufs eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu realisieren und die hier vorhandenen Potentiale effizienter zu entwickeln, muss diese „hidden agenda“ künftig benannt und aufgedeckt werden. Neue Formen der Organisations- und Personalentwicklung sowie des Qualitätsmanagements können dabei zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen als Leistungs- und Qualitätsmerkmal genutzt werden.

2.4 Gender Mainstreaming als Modernisierungsinstrument in Organisationen

Gender Mainstreaming ist dabei ein wichtiges Modernisierungsinstrument: Mit Einführung der Gender-Kategorie wird transparent, „dass Politiken und Entscheidungsprozesse in Organisationen mit vergeschlechtlichen Verhältnissen zu tun haben, dass aber die jeweiligen Verhältnisse durchaus im Sinne einer höheren Chancengleichheit von Männern und Frauen verändert werden können. Wenn Gender Mainstreaming praktiziert wird, wird zunächst transparent, dass und an welchen Stellen die Entscheidungsprozesse etwas mit den Geschlechterverhältnissen zu tun haben. Gender Mainstreaming ist ein Instrument zur Hochschulentwicklung bzw. Organisationsentwicklung.“¹⁷

¹⁶ Helsinki Group on Women and Science, German National Report, February 2002, S. 3, *Hervorhebung d.d. Verf.*

¹⁷ Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), *Digitale Bibliothek*, Teildokument: *Wie funktioniert Gender Mainstreaming*, August 2000, S. 15 der Druckausgabe.

Edit Kirsch-Auwärter identifiziert folgende Handlungsfelder des Gender Mainstreamings an Hochschulen¹⁸:

bezüglich der **Kernaufgaben**

- Forschung/ Nachwuchsförderung
- Lehre/Wissenstransfer
- Dienstleistung/Weiterbildung

bezüglich der **Hochschulentwicklung**

- Leitbilder/Profilbildung
- Marketing/Internationalisierung
- Organisation/Personal

bezüglich der **Hochschulsteuerung**

- Ressourcenoptimierung
- Controlling
- Managementstrategie

bezüglich der **Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung**

- Personalentwicklung
- Evaluation
- Akkreditierung (siehe Anhang 5)

Insgesamt leistet Gender Mainstreaming einen Beitrag zur Modernisierung von Organisationen im Sinne von Qualitätsentwicklung durch eine

Optimierung der Humanressourcen ¹⁹	Optimierung des Outputs
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maximierung des Leistungspotentials ▪ Verbesserung der Kommunikation ▪ Zunahme der Zufriedenheit ▪ Zusätzliche Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung tragfähiger Problemlösungsansätze ▪ Entwicklung bedarfsgerechter Produkte und Dienstleistungen

Ein im August 2002 veröffentlichter Entwurf für ein Positionspapier zur „Stellungnahme zum Gender Mainstreaming an Hochschulen“ der BuKoF-AG Hochschulplanung/ Hochschulsteuerung geht davon aus, dass eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming einen wachsenden Transformationsdruck auf die Institution Hochschule ausüben wird. Das Fazit lautet: „Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt einen komplexen und voraussetzungsvollen Steuerungsimpuls an Hochschulen dar. Er ist geeignet, mittelfristig den gleichstellungspolitischen Anschluss der Hochschulen an die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu ermöglichen und ihnen darüber hinaus eine ihre Verantwortung entsprechende Rolle in diesem Prozess zu sichern.“²⁰ (siehe Anhang 6).

Um Gender Mainstreaming aber tatsächlich zu einer erfolgreichen Strategie des geschlechtergerechten Umbaus von Organisationen zu machen, muss ein Wissen über den Zusammenhang von Vergeschlechtlichungsprozessen und allgemeinen Organisationsprozessen vorhanden sein, „d.h. es muss bekannt sein ... wie geschlechtliche Differenzierungsprozesse hier einge-

¹⁸ vgl. Edit Kirsch-Auwärter, Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung, Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechter-Studien 20/2002, Heft 3, S. 101 – 110.

¹⁹ vgl. Peter Döge, Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen - Ein Leitfaden für Frauen und Männer, IAIZ-Schriften Band 2, Berlin 2001, S.32.

²⁰ zit. nach Entwurf zum Positionspapier „Stellungnahme zum Gender Mainstreaming an Hochschulen“, BuKoF-AG Hochschulplanung/ Hochschulsteuerung, Dresden im Februar 2002.

geschrieben sind und welche Funktion sie für die Organisation wie für die einzelnen ‚Mitglieder‘ erfüllen.²¹

Nach Döge²² schreibt sich ‚Gender in Organisationen‘ insbesondere in den folgenden drei Bereichen ein:

- dem vorherrschenden Begriff der Qualifikation (⇒ Anerkennung der Familienarbeit, Arbeitsbewertung)
- den vorherrschenden Karrieremustern (⇒ lückenloser Lebenslauf, physische Anwesenheit, Leistungsbeurteilung)
- den vorherrschenden Mustern Kommunikation (⇒ informelle Netzwerke, Sitzungskultur, Ausgrenzungsprozesse).

An dieser Stelle besteht ab sofort hoher Forschungs- und Entwicklungsbedarf.

Gender Analysen dienen dazu, verborgene „Vergeschlechtlichungsprozesse“ in Organisationen sichtbar zu machen, dafür überhaupt zu sensibilisieren und, wenn erkannt, geschlechterpolitische Zielsetzungen zu formulieren.

Als sehr geeignete Methoden der Gender-Analyse gelten

- die 3-R-Methode, eine Bestandsaufnahme zur Anwendung in Organisationen,
- die Gender-Budget-Analyse, eine Bestandsaufnahme des Haushalts,
- das Gender-Impact-Assessment (GIA), eine Vorausschau auf mögliche geschlechtsspezifische Effekte einer Maßnahme.²³

Diese Analysen sind gleichbedeutend mit einem Controlling, wenn man den Begriff in einem weiteren Sinne versteht:

„Der Begriff Gender Controlling ist doppeldeutig. Er bezeichnet einerseits das Prinzip, alle Entscheidungen generell unter Geschlechteraspekten zu kontrollieren ... bezeichnet aber auch die Verfahren, mit denen überprüft wird, ob Geschlechterverhältnisse angemessen berücksichtigt worden sind und ob bestimmte Ziele erreicht werden konnten.“²⁴ Letzteres entspricht dem Sinne nach dann einer Evaluation, Methoden, die in diesem Prozess angewendet werden, können in analytische, beratende oder partizipatorische Techniken unterschieden werden.

Die bekannteste analytische Methode ist die 3-R-Methode, die sich in schwedischen Kommunen als sehr wirksam erwiesen hat. Sie ist Grundlage des hier durchgeführten Controllings.

²¹ Sünne Andresen, Gender Mainstreaming – Herausforderung für eine eingreifende Genderforschung und Frauenpolitik, Argument Sonderband Neue Folge AS 290, S. 233 –246, 243 f.

²² vgl. Peter Döge, Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen - Ein Leitfaden für Frauen und Männer, IAIZ-Schriften Band 2, Berlin 2001, S.16.

²³ vgl. Peter Döge, Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen - Ein Leitfaden für Frauen und Männer, IAIZ-Schriften Band 2, Berlin 2001, S.24 ff.

²⁴ Barbara Stiegler, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Digitale Bibliothek, Teildokument: Wie funktioniert Gender Mainstreaming, August 2000, S. 13 der Druckausgabe.

3. Genderanalyse: Die 3-R-Methode

Diese Methode²⁵ ist, wie bereits erwähnt, geeignet, eine Bestandsaufnahme einer Organisation vorzunehmen und fragt nach

- der **Repräsentation** von Frauen und Männern,
- den geschlechtsspezifischen Verteilungen von **Ressourcen**
- sogenannten **Realien** wie bestimmten Wertstrukturen oder Dienstleistungen.

Im einzelnen:

Bei Fragen nach der **Repräsentation** handelt es sich um eine systematische statistische Analyse dessen, wo und inwiefern Männer und Frauen an Entscheidungs- und operationalen Prozessen auf der Ebene der Entscheidungsträger beteiligt werden ⇒ Wer entscheidet was, wer ist wo vertreten, über- bzw. unterrepräsentiert?

Entsprechende Fragestellungen beziehen sich auf solche wie

- Wer besetzt welche berufliche Statusgruppe?
- Wie sind Gremien besetzt und wer sitzt ihnen vor?
- Wer hat welche Funktion/Entscheidungsbefugnis?

Bei Fragen nach **Ressourcen** erlangt man beispielsweise durch Mittelflussanalysen Daten, die ein Bild über die geschlechtsspezifische Verteilung und Verfügbarkeit von Mitteln (Geld, aber auch Zeit und Raum) abgeben ⇒ Wie viele Mittel werden wem gewährt? Wie werden die verschiedenen Ressourcen zwischen Frauen und Männern verteilt?

Entsprechende Fragestellungen beziehen sich auf solche wie

- Wie viel Geld wird für weibliche und männliche Aktivitäten (im Kultur-, Sport- und Freizeitbereich etc.) zur Verfügung gestellt?
- Welcher und wie viel Raum wird Frauen und Männern (bei Kultur-, Sport- und Freizeiteinrichtungen etc.) eingeräumt?
- Wie sind Gehälter zwischen Frauen und Männern verteilt?
- In welchem Umfang werden Tätigkeiten von Frauen und Männern subventioniert?
- Wie verteilen sich die öffentlichen Haushaltsmittel auf Ausgaben für Frauen und Männer?
- Wie lange reden Frauen und Männer bei Beratungen, Kommissionen, Konferenzen etc.?

Während Repräsentation und Ressourcen allein quantitative statistische Verhältnisse abbilden, werden unter **Realia** qualitative Aspekte erfasst ⇒ Wer erhält was unter welchen Bedingungen?

Hierbei wird die qualitative Frage nach Normen und Werten, die bei allen Aktivitäten und Handlungen gelten, gestellt.

Entsprechende Fragestellungen beziehen sich auf solche wie

- Warum werden Frauen und Männer unterschiedlich behandelt, beurteilt, beteiligt?
- Welche Normen und Werte liegen den verschiedenen Tätigkeiten zugrunde?
- Wird den Interessen beider Geschlechter in gleichem Umfang Rechnung getragen?

Um die Fortschritte des Gleichstellungsauftrages an der FH Kiel zu prüfen, wird ein Gender Controlling anhand der 3-R-Methode durchgeführt, um etwaige Schwachstellen und Erfolge zu identifizieren.

²⁵ vgl. Hjördis Höglund, Erfahrungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Schweden und ihre möglichen Auswirkungen auf die baltischen Anrainerstaaten, in: Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein, Gender Mainstreaming - Dokumentation der Fachtagung, 12. Oktober 2000, S. 18 – 23.

Ziele des hier vorgenommenen Controllings sind

1. den Entwicklungsstand und -verlauf an der FH Kiel im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen in den Jahren von 1998 bis 2001 für das Hochschulmanagement, die Fachbereiche und die Selbstverwaltung ohne Studierende zu beschreiben (Ist-Analyse), um festzustellen, ob und welche Fortschritte erzielt wurden,
2. aufzuzeigen, welche Maßnahmen zur Frauenförderung und Chancengleichheit an der FH Kiel erfolgreich umgesetzt wurden,
3. ein Instrument zu testen, das die Hochschule zur Prüfung der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages anwenden kann und das in die Fachbereiche transferierbar ist.

4 Chancengleichheit an der Fachhochschule Kiel – Stand der Frauenförderung

Die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile ist eine aktive strukturpolitische Aufgabe der Hochschulen. Sowohl das Hochschulrahmengesetz wie entsprechend die Landeshochschulgesetze enthalten Regelungen, die der Durchsetzung der Chancengleichheit an Hochschulen mehr Verbindlichkeit und Effizienz verschaffen sollen.

In den im Jahr 2000 zum ersten Mal abgeschlossenen **Zielvereinbarungen** zwischen der FH Kiel und dem Land Schleswig-Holstein ist u.a. die „Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ zentrales Anliegen und Teil des allgemeinen Modernisierungsprozesses der Fachhochschule (vgl. Zielvereinbarungen 2000 - 2001 vom 22. Februar 2000).

Auf Grundlage der Hochschulgesetze arbeiten

- die hauptamtliche Frauenbeauftragte und
- die nebenamtlich tätigen Frauenbeauftragten der Fachbereiche
- die Zentrale Gleichstellungskommission sowie
- der Zentrale Frauenausschuss.

1995 beschloss der Senat die Frauenförderrichtlinien der FH Kiel, 1998 eine Verfahrensrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung.

In ihrem **Leitbild** hat die Fachhochschule Kiel Gleichstellung verankert:

„Die Fachhochschule Kiel wird das Verfassungsziel der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung verfolgen und darauf hinwirken, bestehende Nachteile für Frauen zu beseitigen. Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteiles in allen Bereichen der Hochschule, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind. Hierzu tragen die Einführung von Teilzeitstudiengängen und Leistungsindikatoren bei der Sachmittelverteilung zur Frauenförderung bei. Die Hochschule konzipiert Studienangebote, die geeignet sind den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen.“

Dementsprechend wurden an der Fachhochschule Kiel in den letzten Jahren verschiedene frauenfördernde bzw. genderspezifische Maßnahmen und Aktivitäten ins Leben gerufen und unterstützt.

Studiengänge bzw. Studienschwerpunkte unter genderspezifischen Aspekten:

- Der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit bietet im Hauptstudium den Schwerpunkt „**Soziale Arbeit mit Frauen**“ als eines von vier Schwerpunktfächern an.
- Die FH ist Vorreiter bei der Akademisierung des klassischen Frauenberufs der Physiotherapeutin. Zusammen mit der Lubinus Berufsfachschule für Physiotherapie ist der Bachelor Studiengang **Physiotherapie** eingerichtet worden, der im SS 2002 einen Frauenanteil von 84% aufwies.

- Die Einrichtung **interdisziplinär ausgerichteter Studiengänge** in den klassisch männerdominierten Fachbereichen Maschinenwesen sowie Informatik und Elektrotechnik hat den Anteil weiblicher Studierender deutlich ansteigen lassen. Beispielsweise verzeichnete der Studiengang „Internationales Vertriebs- und Einkaufingenieurswesen“ im SS 2002 einen Studentinnenanteil von über 19 Prozent.
- Der Studiengang Technologiemanagement und -marketing im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik wendet sich ausdrücklich an studieninteressierte Frauen und bietet **mono-educative Veranstaltungen** im Grundstudium an. Im SS 2002 betrug der Studentinnenanteil 43,5 Prozent.
- Der fachbereichsübergreifend konzipierte Studiengang **Multimedia Production** hat einen Studentinnenanteil von über 40 Prozent.

Frauenfördernde Maßnahmen

- Um technische Studiengänge in das Blickfeld von Schülerinnen zu rücken und der Unterrepräsentanz von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen entgegen zu wirken, veranstaltet die FH Kiel seit acht Jahren jährlich eine dreitägige Informations- und Orientierungsveranstaltung („**Schnupperstudium**“) in den Fachbereichen Informatik und Elektrotechnik.
- Seit der Novellierung des schleswig-holsteinischen Hochschulgesetzes im Jahr 2000 ist **Frauenförderung als Leistungsindikator** für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung der Hochschulen verankert. Danach hat sich die Verteilung der Haushaltsmittel auch an den „...Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.....“ (HSG §20, Abs.1) zu orientieren.

Seit 2001 hat die Fachhochschule ein Anreizsystem zur Frauenförderung eingeführt, das quantitative wie qualitative Aspekte berücksichtigt: im Rahmen der leistungsbezogenen, formelgebundenen Mittelverteilung werden 10% der Sachmittel nach einem Frauenförderindikator an die Fachbereiche verteilt. Dieser Indikator bezieht die Frauenanteile beim Lehrpersonal und bei den Studierenden ein.²⁶

Um darüber hinaus gezielt gleichstellungsorientierte Projekte anzuregen, hat sich der Senat durch Grundsatzbeschluss für die Einrichtung eines Frauenförderpools ausgesprochen. Der Frauenförderpool soll Impulse geben, spezifische, auf die Bedürfnisse der Fachbereiche zugeschnittene Maßnahmen zu entwickeln. In der Förderperiode 2001/2002 standen insgesamt 173.000,00 DM zur Verfügung. Finanziert wurden, z. B.

- Veranstaltungen für Studentinnen zur Berufs- und Karriereplanung und Bewerbungstrainings
- Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen zu Bürokommunikation und Selbstmanagement am Arbeitsplatz,
- eine Veranstaltungsreihe mit Frauen aus dem Management am Fachbereich Wirtschaft
- spezifische Projekte zur Öffentlichkeitsarbeit in den Fachbereichen Bauwesen Informatik und Elektrotechnik und Maschinenwesen sowie im Studiengang Multimedia Production.
- das Projekt „Gender Controlling“ des Instituts für Frauenforschung und Gender-Studien.

Der Frauenförderpool bietet eine gute Möglichkeit, Gleichstellungsaktivitäten in den Fachbereichen anzuregen, finanziell zu unterfüttern und durchzuführen.

²⁶ Baden-Württemberg nimmt innerhalb der Bundesländer eine Vorreiterrolle ein. Derzeit werden 24% der Mittel im sog. Anreizteil der Hochschulfinanzierung nach Frauenförder-Indikatoren zugewiesen, deutlich mehr als in anderen Bundesländern. Vgl. dazu in Anhang 6 die Texte der Landesfrauenkonferenz der Frauenbeauftragten an den Fachhochschulen in Baden-Württemberg Hochschulfinanzierung und Gleichstellungspolitik sowie Frauenförderung bzw. Gleichstellungsauftrag in der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung. Grundideen und Modell der LaKof FH, www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de.

Nachwuchsförderung

Die Fachhochschule beteiligt sich am Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) des Bundes und der Länder. Sie hat im Rahmen des Programmteils „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ neun Stipendien zur **Qualifizierung von Frauen für eine Fachhochschulprofessur** vergeben. Zielgruppe dieses Programms sind Bewerberinnen mit einem Hochschulabschluss, die ein Promotionsvorhaben an einer Universität und eine mindestens dreijährige qualifizierte Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule nachweisen können. Während der zweijährigen Laufzeit des Stipendiums promovieren die Stipendiatinnen an einer wissenschaftlichen Hochschule und übernehmen darüber hinaus Lehraufträge im Umfang von 4 Semesterwochenstunden an der Fachhochschule. Hierdurch können sie Lehrerfahrungen sammeln und ihre pädagogische Eignung verstärken.

Das Programm eröffnet praxiserfahrenen Frauen mit Hochschulabschluss die Chance, eine Fachhochschulprofessur als Karriereweg zu gestalten. Zugleich profitiert die Fachhochschule Kiel durch zusätzliche Lehrkapazitäten.

Institut für Frauenforschung und Gender-Studien

Im Januar 1993 wurde das Institut für Frauenforschung als zentrale Einrichtung der FH Kiel offiziell eröffnet. Es ist das einzige Frauenforschungsinstitut in der Bundesrepublik, das an einer Fachhochschule angesiedelt ist und dem anwendungsorientierten Profil der Fachhochschulen verpflichtet. Das Institut, das inzwischen den Namenszusatz „... und Gender-Studien“ führt, ist wegen seines Alleinstellungsmerkmals eine besondere Stärke im Profil der FH Kiel. Wesentliche Aufgabe ist der Wissenstransfer in die und die Kooperation mit der Praxis, u.a. durch

- Entwicklung und Durchführung von Frauenforschungsprojekten
 - Fachwissenschaftliche Begleitung und Beratung
 - internen und externen Wissenstransfer;
 - Organisation und Durchführung von Tagungen, Workshops und Vorträgen
 - Beratung zu und Umsetzung von Gender Mainstreaming.
-
- Das Institutsmodell IFF-G ist ein Exportartikel im Zukunftsinvestitionsprogramm (ZIP) der Bundesregierung zurzeit nach Südafrika.

5 Gender Controlling

Das beauftragte Gender Controlling wurde anhand der genderanalytischen 3-R-Methode durchgeführt (vgl. S. 12-13). Ausgangsbasis für die quantitative Ist-Analyse der Untersuchung der Repräsentation von Frauen und Männern in den beruflichen Statusgruppen der Fachhochschule Kiel sind interne Statistiken der Personalabteilung und die Erfassung der Verteilung des Männer- und Frauenanteils in den Gremien der Fachhochschule Kiel.

Quantitative Daten zu geschlechtsspezifischen Verteilungen von Ressourcen an der Fachhochschule Kiel liegen zur Zeit nicht vor und müssen zwingend erhoben werden, um eine umfassende Analyse erstellen zu können. Mittelflussanalysen können z.B. eine solide Datenbasis erzeugen, um feststellen zu können, wie viele Mittel wem wofür gewährt werden und wie die verschiedenen Ressourcen zwischen Frauen und Männern verteilt sind. Erst auf der Grundlage dieser Basisdatensätze können positive oder negative Veränderungen im Zeitverlauf erfasst werden, Evaluierungen dieser Prozesse angefertigt und Handlungsbedarfe erkannt werden. Wenn dieser Kenntnisstand erreicht ist, lassen sich gendersensible Empfehlungen und Handlungsrichtlinien formulieren.

Zur Erfassung der qualitativen Aspekte für das Gender Controlling, der Frage nach Normen und Werten an der Fachhochschule Kiel (Realien), wurden neun Leitfaden gestützte narrative Interviews mit Mitgliedern der Hochschulleitung und Frauen und Männern in verantwortlichen Positionen innerhalb des Lehrkörpers aus verschiedenen Fachbereichen geführt. Diese Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und in anonymisierter Form im Hinblick auf wesentliche Problembereiche der Fachhochschulstrukturen ausgewertet.

5.1 Gender Analyse: Repräsentation von Frauen und Männern in den beruflichen Statusgruppen der Fachhochschule Kiel

Im Folgenden wird anhand FH interner Statistiken²⁷ der Personalabteilung systematisch der Fragestellung nachgegangen, wie sich die Repräsentation von Männern und Frauen in den unterschiedlichen beruflichen Statusgruppen der Fachhochschule Kiel innerhalb der Lehre und Verwaltung in den Jahren 1998 bis 2001 dargestellt hat. Welche Veränderungen stattgefunden haben, welche Entwicklungstendenzen sich in diesem Beobachtungszeitraum erkennen lassen, inwieweit sich die Verteilung von Frauen und Männern in den beruflichen Statusgruppen an der FH Kiel von der Situation in der bundesdeutschen Hochschullandschaft unterscheidet, sind weitere relevante Fragestellungen, die im Verlauf der Analyse notwendigerweise beantwortet werden, um Handlungsbedarf erkennen und gendersensible Strategien entwickeln zu können. Des Weiteren wird die Verteilung von Frauen und Männern in den Gremien der Fachhochschule Kiel analysiert.

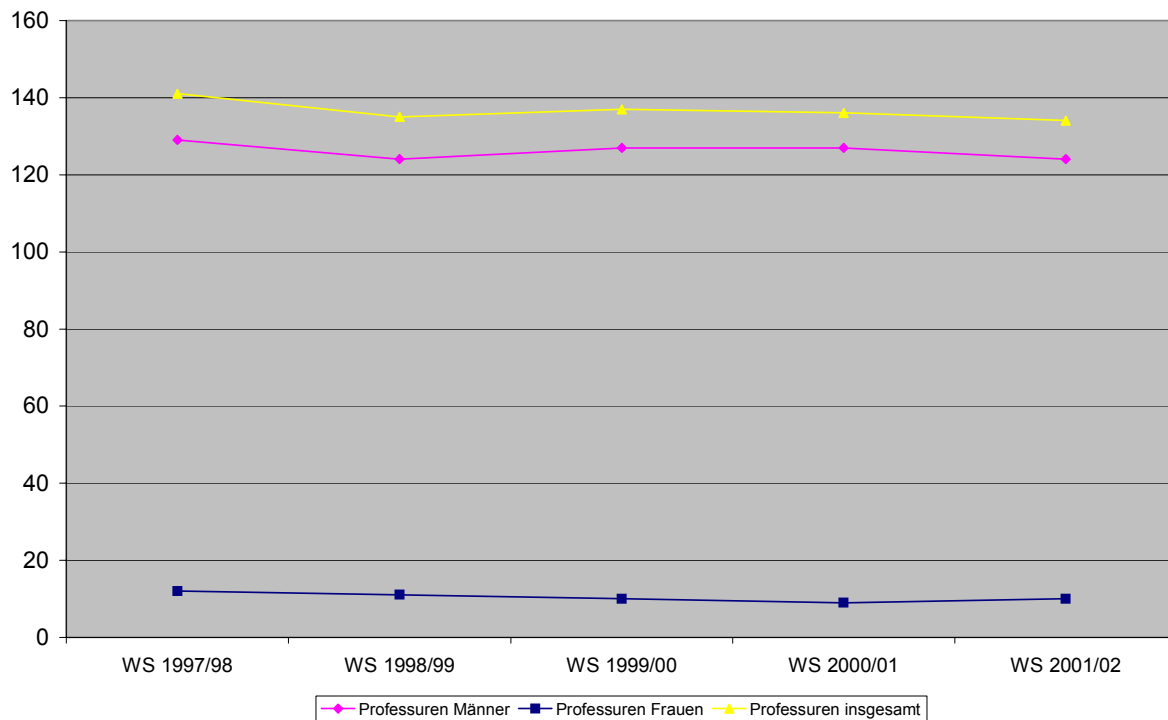
Die wesentlichen Ergebnisse der Ist-Analyse werden in einem Abschnitt noch einmal als Fazit zusammengefasst und Empfehlungen dazu formuliert.

²⁷ Bereits an dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die FH interne Datenerhebung bisher in der Form erfolgt, dass lediglich Zahlen insgesamt und davon Frauen ausgewiesen werden. Für die künftige Fortschreibung der Daten und weitere Analysen ist es wünschenswert, explizit Zahlen für die Kategorien Männer, Frauen und insgesamt zu erheben. Außerdem wäre es sinnvoll, in den einzelnen Kalenderjahren jeweils Emeritierungen, Neubesetzungen und zusätzlich entstandene Stellen ebenfalls zu berücksichtigen, denn die Fluktuation innerhalb des Lehrkörpers bzw. innerhalb der Verwaltung könnte so besser dokumentiert werden.

5.1.1 Repräsentation von Frauen und Männern in Lehre und Forschung/ Besetzte Professuren

Über den Untersuchungszeitraum vom WS 97/98 bis zum WS 2001/02 hinweg betrachtet, ist die Anzahl der besetzten Professuren an der Fachhochschule Kiel rückläufig und von 141 auf 134 gesunken (vgl. dazu die Tabelle 1 im Anhang 7). Während Männer im WS 97/98 129 Professuren und Frauen 12 Professuren innehatten, sind im WS 2001/02 124 Professuren von Männern und 10 von Frauen (=> Problem der kleinen Zahl, siehe nächste Seite) besetzt. Die Diagramme 1 und 2 stellen diese Veränderung dar.

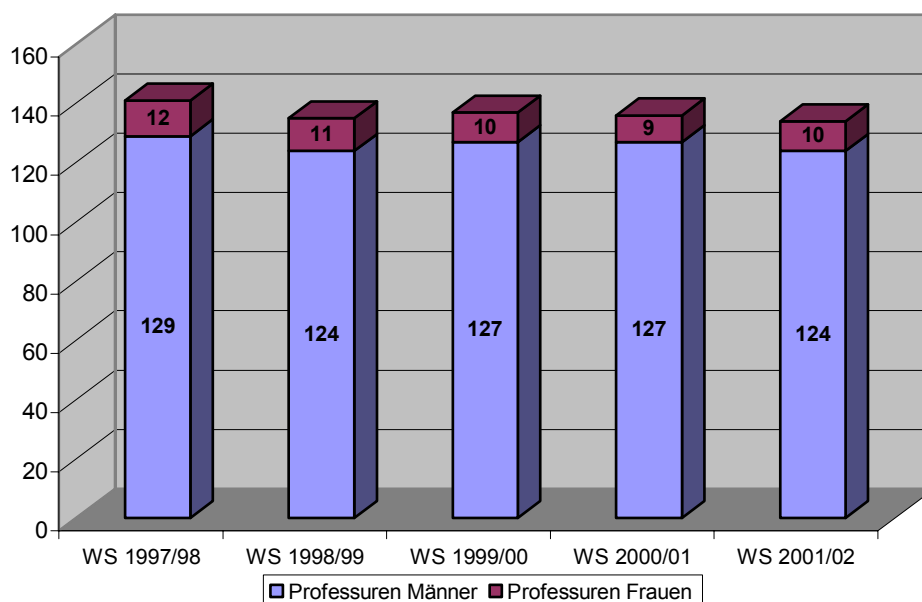
Diagramm 1: Entwicklung der Zahl besetzter Professuren an der FH Kiel in absoluten Zahlen vom WS 1997/98 bis WS 2001/02



Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

Diagramm 2 bildet die Veränderung der Anteile an den Professuren der FH Kiel in absoluten Zahlen ab. Die Stellenbesetzung bei den Professuren verlief nicht kontinuierlich, sondern mit geringfügigen Schwankungen, die beide Geschlechter betrafen. Im Beobachtungszeitraum änderte sich an der Ungleichverteilung der Geschlechter auf die Professuren jedoch nichts Grundsätzliches.

Diagramm 2: Frauen- und Männeranteil an den Professuren insgesamt in absoluten Zahlen WS 1997/98 bis WS 2001/02



Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen

An dieser Stelle sei kurz auf das **Problem kleiner Zahlen** hingewiesen: Da nur sehr wenige Professorinnen an der FH beschäftigt sind, verändert das Hinzukommen bzw. das Ausscheiden einer Professorin die Prozentwerte erheblich:

Betrachtet man beispielsweise die Anzahl der besetzten Professuren im Vergleich vom WS 97/98 und WS 01/02 sind es 5 Professuren weniger bei den Männern und nur 2 bei den Frauen. Prozentual betrachtet aber erscheint die Entwicklung bei den Professoren mit über 90 Prozent nahezu konstant geblieben, während der Anteil der Professorinnen von 8,5% im WS 97/98 auf 7,5% im WS 2001/02 sinkt und gravierender erscheint (vgl. Diagramm 3).

Wie aus den empirischen Untersuchungen des sfs²⁸ (Stand: 04.07.01) hervorgeht, waren im Jahr 1999 im Durchschnitt 10,6% aller Professuren an bundesdeutschen Fachhochschulen mit Frauen besetzt. Der Anteil der **Professorinnen an der Fachhochschule Kiel lag für das Jahr 1999 mit 7,3% deutlich unter dem Bundesdurchschnitt** (zurzeit liegen differenzierte bundesweite Daten nur für das Jahr 1999 vor, die Abweichung an der FH dazu lag im WS 1998/99 bei -2,47 %, im WS 1999/00 bei -3,2 %).

Werden die neuesten Berechnungen des Statistischen Bundesamtes²⁹ über die beschäftigten Professoren und Professorinnen an deutschen **Hochschulen**³⁰ herangezogen, ist im Vergleich zum Bundesdurchschnitt für die FH Kiel bei der **Entwicklung der Frauen- und Männeranteile an den Professuren eine abweichende Tendenz festzustellen:**

²⁸ Vgl. http://www.total-e-quality-science.de/tabelle_7-1999.html, s. dazu Tabelle im Anhang 7.

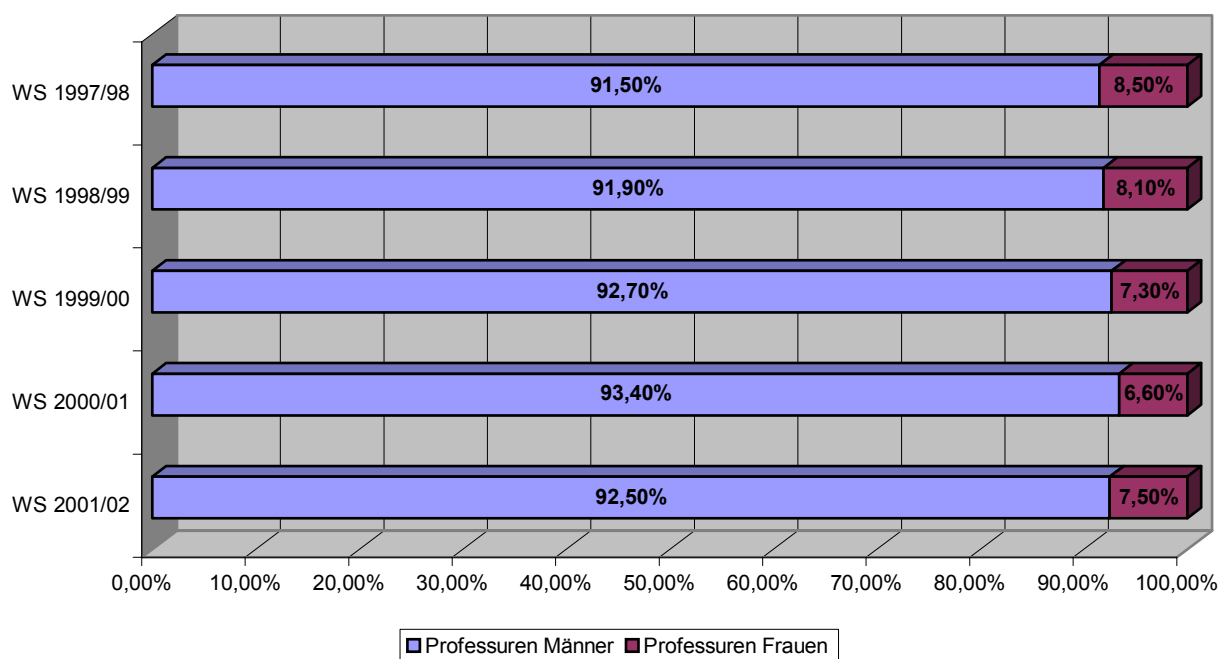
²⁹ Stand 12. Juli 2002, vgl. <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p2480071.htm>.

³⁰ Unter Vorbehalt, da in diesen Datensätzen alle deutschen Hochschulformen insgesamt enthalten sind. Ein unmittelbarer Vergleich mit der bundesweiten Entwicklung an den Fachhochschulen ist zurzeit nicht möglich.

Seit dem Jahr 1992 sinken bundesweit die Anteile der männlichen Professoren während die der Professorinnen, wenn auch langsam, so doch kontinuierlich steigen. Hatten Männer im Jahr 1992 im Durchschnitt 93,5% aller Professuren an deutschen Hochschulen inne, so war ihr Anteil bis zum Jahr 2001 auf 89,0% gesunken. Der entsprechende Frauenanteil an Professuren betrug 1992 6,5% und stieg auf 11,0% im Jahr 2001 an³¹.

Die prozentuale Verteilung von Männern und Frauen auf die Professuren der FH Kiel im Jahr 2001 entspricht dem Entwicklungsstand auf Bundesebene von 1994: Männer haben 92,5% und Frauen 7,5% der Professuren inne. **Professorinnen sind an der FH Kiel nicht nur unterrepräsentiert, sondern ihr Anteil an den Professuren insgesamt liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. M.a.W., die Entwicklung des Frauenanteils an der FH Kiel konnte bisher nicht von der bundesweiten positiven Entwicklung bei den Hochschulprofessuren profitieren.**

Diagramm 3: Frauen- und Männeranteil an den Professuren der FH Kiel in Prozent WS 1997/98 bis WS 2001/02



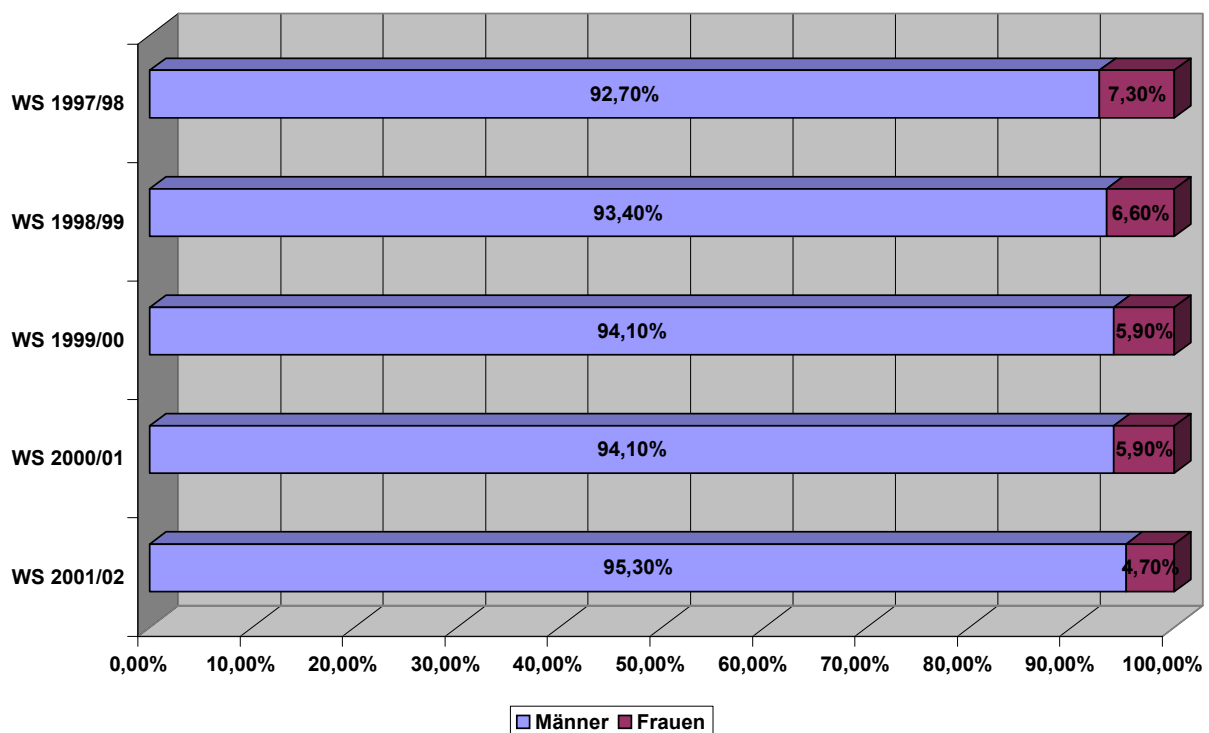
Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen

In Anlehnung an Statistiken, die das Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen zu Frauen an niedersächsischen Fachhochschulen veröffentlicht hat (vgl. Anhang 7), wird die Entwicklung der besetzten Professuren an der FH Kiel im Folgenden nach C3 und C2 Professuren einmal getrennt betrachtet.

³¹ Vgl. <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p2480071.htm> und Tabelle im Anhang 7.

Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen, die nach C2 berufen wurden, konnten bisher fest mit einer Zweitberufung nach C3 rechnen. Im Untersuchungszeitraum variierte die Anzahl der auf C3 berufenen Professuren stark und erreichte im WS 2001/2002 einen Stand von 85, darunter 4 Frauen.³² **Die geringe Repräsentanz von Frauen auf C3 lässt sich als Sekundäreffekt ihrer geringen Anzahl auf C2 deuten.** Gibt es nur wenige Frauen auf C2 Professuren, können dementsprechend wenige eine Zweitberufung auf C3 erhalten. Scheidet eine C3 Professorin aus Altersgründen aus, verringert sich der Frauenanteil aufgrund der kleinen Zahl (s.o.) stark. (vgl. Diagramm 4).

Diagramm 4: Frauen- und Männeranteile an den C3 Professuren der FH Kiel in Prozent WS 1997/98 bis WS 2001/02



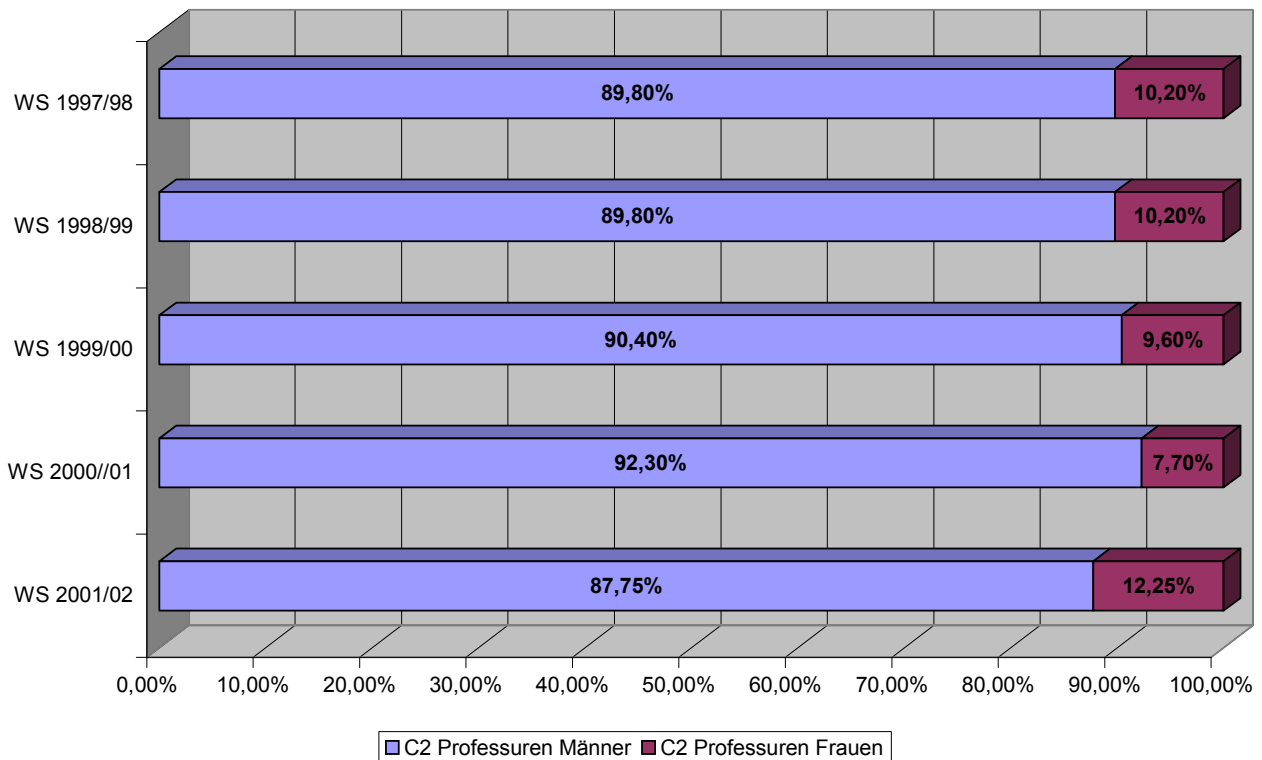
Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen

Verlauf: Vom WS 97/98 bis WS 01/02 verringerte sich die Gesamtzahl besetzter Professuren um 7 von 141 auf 134. Zum einen schieden C3 Professoren/innen aus, zum anderen wurden weniger C2 Stellen besetzt, hier ist über die Jahre eine konstante Abnahme feststellbar (auf 49 im WS 01/02). Die Zahl der Professorinnen verringerte sich zwar insgesamt im Beobachtungszeitraum von 12 auf 10, dahinter verbergen sich aber sowohl das Ausscheiden aus Altersgründen wie auch Neuberufungen: Im WS 2001/02 sind zwei C2 Professuren mit Frauen neu besetzt worden, jedoch bleibt die absolute Zahl der von Frauen besetzten C2 Professuren am Beginn und Ende des Beobachtungszeitraums gleich; es gab sowohl im WS

³² Zur Entwicklung der C2 und C3 Professuren in absoluten Zahlen können die entsprechenden Diagramme im Anhang 7 eingesehen werden.

1997/98 als auch im WS 2001/02 sechs C2 Professorinnen an der FH Kiel (vgl. Tabelle 1 im Anhang 7).

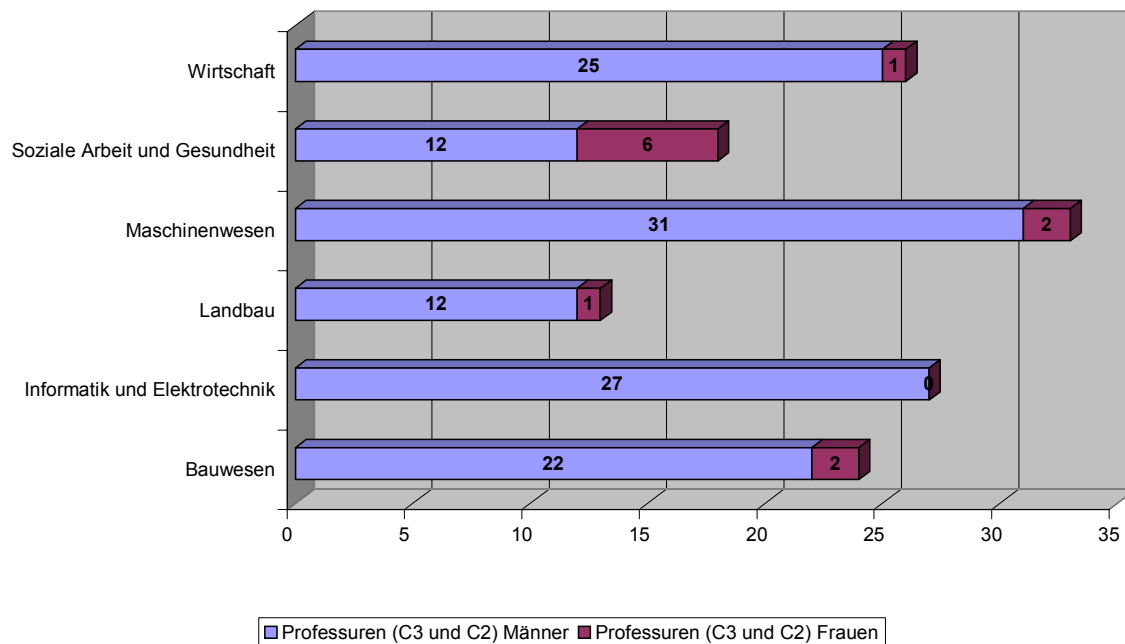
Diagramm 5: Frauen- und Männeranteile an den C2 Professuren der FH Kiel in Prozent WS 1997/98 bis WS 2001/02



Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen

Im Folgenden wird die Veränderung der Verteilung aller Professuren nach den Fachbereichen der FH Kiel analysiert. Das Diagramm 6 bildet die Verteilung der Professuren im WS 1997/98 nach Fachbereichen ab und das Diagramm 7 stellt diesen Sachverhalt für das WS 2001/02 dar (vgl. Anhang 7 Tabelle 2).

**Diagramm 6: Professuren insgesamt an den Fachbereichen der FH Kiel
Frauen und Männer in absoluten Zahlen; WS 1997/98**



Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

Im **WS 1997/98** hatte die Fachhochschule Kiel sechs unterschiedlich große Fachbereiche, die sich u.a. im Hinblick auf die Anzahl der Professuren, der Lehrbeauftragten und der Studierenden unterscheiden. Ordnet man die Fachbereiche in einer Reihenfolge von der größten zur kleinsten Anzahl der zugehörigen Professuren, war im WS 1997/98 im Fachbereich Maschinenwesen mit 33 das größte Kontingent an Professuren zu verzeichnen. Es folgte der Fachbereich Informatik und Elektrotechnik mit 27 und der Fachbereich Wirtschaft mit 26 Professuren. Im Fachbereich Bauwesen gab es zu diesem Zeitpunkt 24 Professuren und schließlich im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit (früher: Sozialwesen) 18. Der kleinste Fachbereich im Hinblick auf die Anzahl seiner Professuren war der FB Landbau mit 13 Professuren.

Im WS 1997/98 war im zweitgrößten Fachbereich der FH Kiel, im FB Informatik und Elektrotechnik, keine Professorin beschäftigt. Der drittgrößte Fachbereich, der FB Wirtschaft, und der kleinste Fachbereich, der FB Landbau, beschäftigten in diesem Semester jeweils eine Professorin. Im größten Fachbereich, dem FB Maschinenwesen, waren zwei Professorinnen tätig, ebenso im FB Bauwesen. In dem nichttechnischen Fachbereich Soziale Arbeit arbeiteten die meisten Professorinnen, nämlich sechs.

Im **WS 2001/02** ist zu den sechs Fachbereichen der Fachhochschule Kiel der **Studiengang Multimedia Production** neu hinzugekommen. Multimedia Production wird im Folgenden wie ein Fachbereich dargestellt, ist aber ein Studiengang. Weitere Veränderungen im Vergleich zum WS 97/98 betrafen: vier Fachbereiche haben seit dem WS 1997/98 Einbußen ihres Professurenkontingents erfahren, während nur ein Fachbereich Professuren hinzugewinnen konnte:

Der FB Wirtschaft bekam drei Professuren dazu und steht nun mit 29 Professuren im WS 2001/02 an erster Stelle der Rangliste.

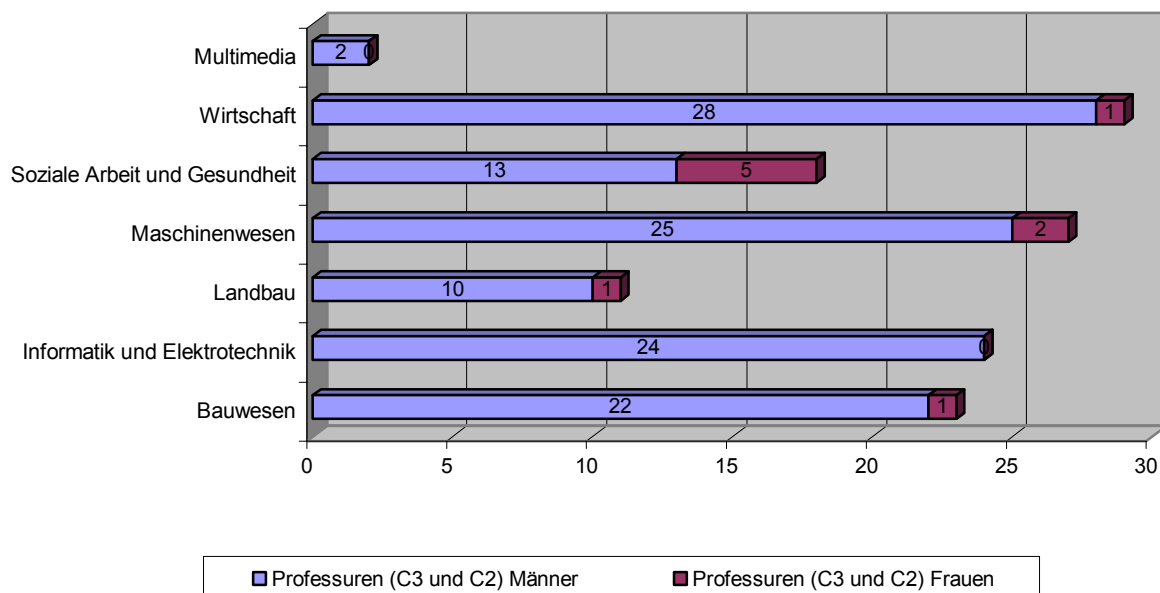
Der Fachbereich Maschinenwesen folgt mit 27 Professuren nur noch an zweiter Stelle. Seit dem WS 1997/98 sind dort sechs Professuren eingebüßt worden.

Der Fachbereich Informatik und Elektrotechnik verlor drei Professuren und liegt nun hinter Wirtschaft und Maschinenbau, im WS 2001/02 sind dort nur noch 24 Professuren zu verzeichnen.

Die Rangfolge der restlichen Fachbereiche bleibt unverändert. Der FB Bauwesen steht an vierter Stelle mit einem Kontingent von 23 Professuren (-1 Stelle), der FB Soziale Arbeit und Gesundheit folgt auf Platz 5 und hat nach wie vor 18 Professuren und der FB Landbau nimmt den sechsten Platz ein mit 11 Professuren (-2 Stellen).

Der Studiengang Multimedia verfügt über zwei Professuren.

Diagramm 7: Professuren insgesamt an den Fachbereichen der FH Kiel Frauen und Männer in absoluten Zahlen; WS 2001/02



Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

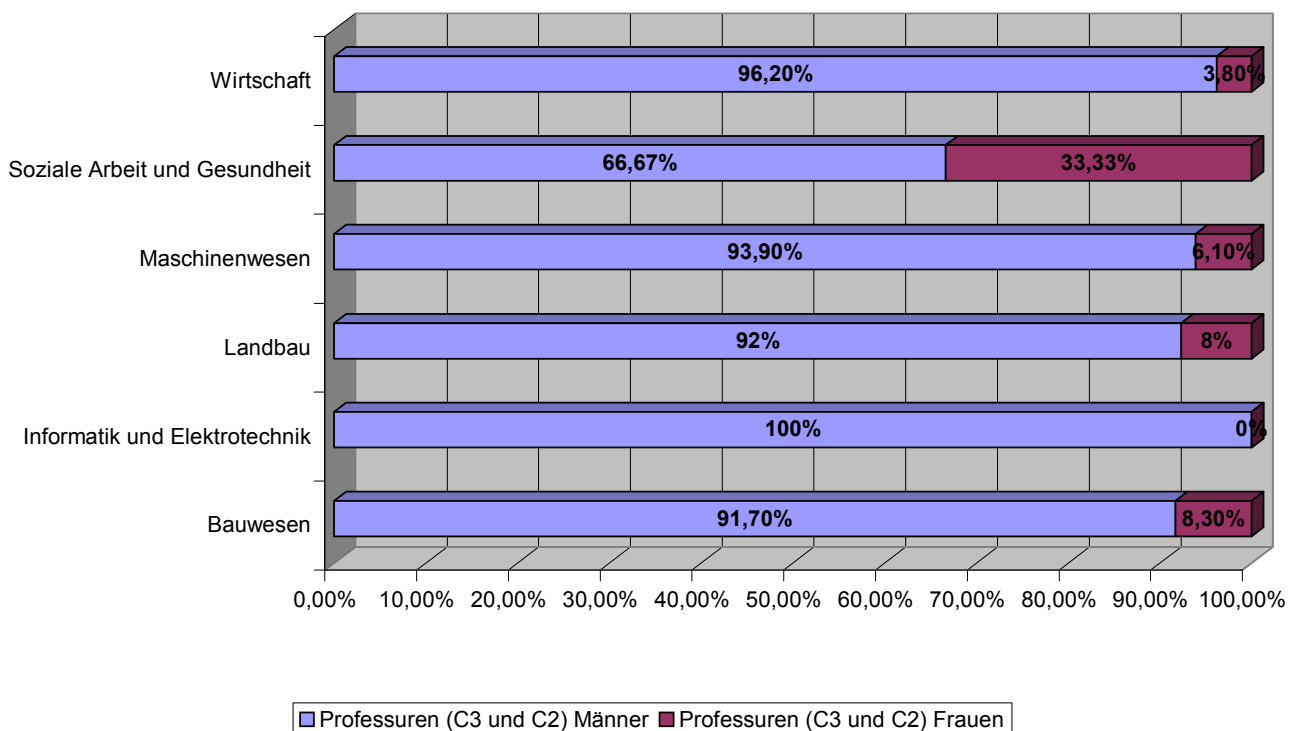
Verlauf: Im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik wurden im Beobachtungszeitraum drei Professuren eingespart, auch bis zum WS 2001/02 konnte kein Lehrstuhl mit einer Professorin besetzt werden (in 10 Jahren gab es nur eine einzige Bewerberin, vgl. S. 29). Im Fachbereich Landbau wurden zwei Professorenstellen abgebaut, dieser FB hat im WS 2001/02 weiterhin eine Professorin. Zwei Professuren des Fachbereichs Bauwesen gingen an die Muthesius Hochschule, so dass inzwischen nur noch eine Professorin dort beschäftigt ist, da die zweite an die Muthesius Hochschule gewechselt hat. Ebenso gehört im Fachbereich Wirtschaft nach wie vor nur eine Professorin zum Lehrkörper. Dieser Umstand ist insofern hervorzuheben, als es diesem Fachbereich als einzigem während des Beobachtungszeitraums möglich war, Professuren hinzu zu gewinnen (+3); zudem ist der Anteil der weiblichen Studierenden in diesem Fachbereich mit 42,8% im WS 2001/02 sehr hoch (vgl. dazu S. 43 und die Verhältnistabellen in Anhang 7). Im Fachbereich Maschinenwesen sind auch im WS 2001/02 zwei Professorinnen tätig, dieser FB hat im Beobachtungszeitraum sechs

Professorenstellen eingebüßt. Die meisten Professorinnen lehren im WS 2001/02 wie zuvor im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit. Allerdings ist ihre Zahl von sechs auf fünf Professorinnen gesunken.

In Multimedia sind zwei Professoren tätig. Zwar hatte die FH bei einem Verfahren eine Frau auf Listenplatz 1, diese wurde aber vom zuständigen Ministerium abgelehnt, so dass ein Kandidat nachrückte.

Die Darstellung der Verteilung der Professuren nach Fachbereichen der FH Kiel in absoluten Zahlen hat bereits gezeigt, dass Professorinnen an den meisten Fachbereichen deutlich unterrepräsentiert sind, bzw. dass es an einem Fachbereich und im Studiengang Multimedia überhaupt keine Professorin gibt. An anderen Fachbereichen der FH Kiel haben Professorinnen einen ausgesprochenen Minderheitenstatus inne, um nicht zu sagen, sind sie notgedrungen Einzelkämpferinnen. Selbst in dem am stärksten mit Professorinnen besetzten Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit kann nicht von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis im Hinblick auf die Professuren gesprochen werden. Welchen Prozentsatz die wenigen, manchmal einzigen Frauen in ihrem jeweiligen Fachbereich im Verhältnis zu ihren Kollegen bilden, stellen die Diagramme 8 und 9 dar:

Diagramm 8: Professuren insgesamt an den Fachbereichen der FH Kiel Frauen- und Männeranteile in Prozent; WS 1997/98



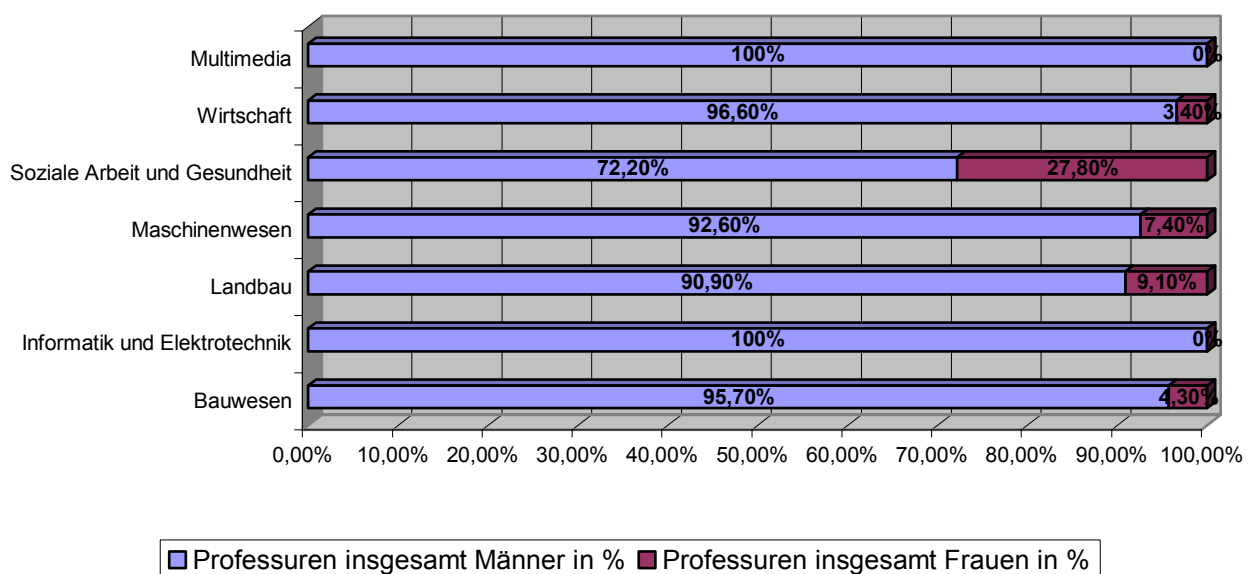
Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen

Im WS 1997/98 war der Fachbereich Informatik/Elektrotechnik eine 100%ige Männerdomäne, außer Sozialwesen hatten alle anderen Fachbereiche eine über 90% männliche Professorenschaft. Oder anders ausgedrückt: die Frauenanteile an Professuren in den technikorientierten Fachbereichen und auch im Fachbereich Wirtschaft lagen deutlich unter 10%, ein Wert der die Aussage erlaubt, dass diese Fachbereiche männerdominiert

waren. Hingegen war im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit bereits ein Drittel der Professuren mit Frauen besetzt.

In den Fachbereichen Informatik/Elektrotechnik, Wirtschaft, Maschinenwesen, Landbau und Bauwesen bestand akuter Handlungsbedarf im Hinblick auf eine Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren im Hinblick auf die Chancengleichheit für Frauen in der Lehre. Bis zum WS 01/02 sind kaum Veränderungen im Hinblick auf eine Erhöhung der Frauenanteile festzustellen. Sogar in Soziale Arbeit und Gesundheit hat sich das Verhältnis Männer zu Frauen zuungunsten der Frauen entwickelt (beispielsweise durch die Pensionierung einer Professorin, so dass sich der Prozentwert entsprechend verkleinert).

**Diagramm 9: Professuren insgesamt an den Fachbereichen der FH Kiel
Frauen- und Männeranteile in Prozent ; WS 2001/02**



Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

5.1.2 Zusammenfassung Frauen in der Lehre/Professuren

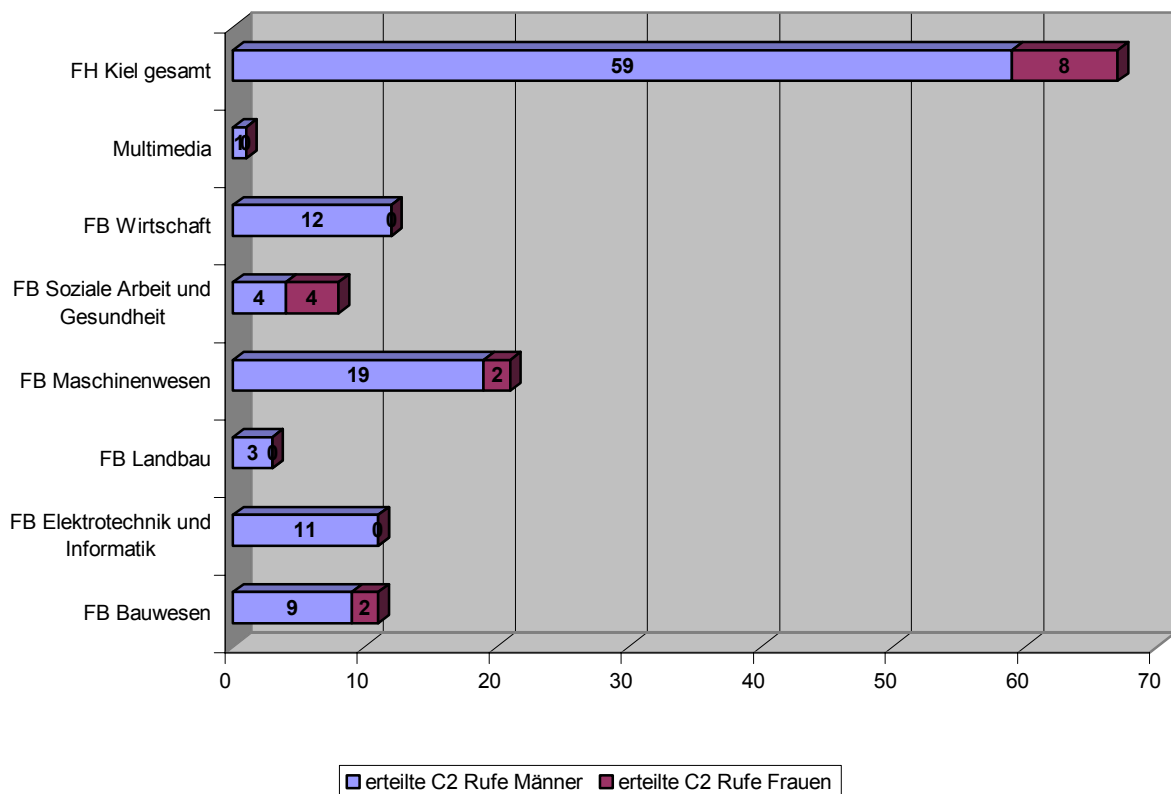
Am Ende des Beobachtungszeitraums, im WS 2001/02 zeigt sich kein verändertes Bild. Auch im WS 2001/02 sind fünf von sechs Fachbereichen ausgeprägte Männerdomänen mit Frauenanteilen von 0 bis unter 10 Prozent. Nur ein Fachbereich hat mehr als 25 Prozent Frauen, der nicht technisch ausgerichtete FB Soziale Arbeit und Gesundheit.

Strebt die Bundesregierung mit ihrem Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ die Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Professuren mit einer Zielmarke von 20% bis zum Jahr 2005 an (vgl. S. 5), so besteht für die FH Kiel, die im WS 2001/02 mit einem Frauenanteil von 7,5% an allen Professuren deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 11,0% im Jahr 2001 (vgl. S. 18) lag, generell Handlungsbedarf. Alle Fachbereiche der FH Kiel könnten ihr Vorgehen bei der Neubesetzung von Professuren dahingehend überprüfen.

5.1.3 Berufungsverfahren an der Fachhochschule Kiel

Im Zeitraum von 1992 bis 2001³³ (vgl. dazu Tabelle 3 im Anhang 7) gab es an der Fachhochschule Kiel insgesamt 69 Berufungsverfahren. Es wurden in diesem Zeitraum 67 Rufe erteilt (darunter wurde als Ausnahme ein C3 Ruf im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik an einen Mann erteilt*). Bei allen anderen Rufen handelte es sich um die üblichen C2 Berufungen, von diesen wurden 58 an Männer und 8 an Frauen erteilt. Das Diagramm 10 bildet die Verteilung der erteilten Rufe auf die Fachbereiche ab.

Diagramm 10: Berufungen* an der FH Kiel im Zeitraum von 1992 bis 2001



Quelle: Fachhochschule Kiel

Die acht an Frauen erteilten Rufe im Zeitraum von 1992 bis 2001 lassen sich drei Fachbereichen zuordnen: die Hälfte (4) dieser Rufe an Frauen wurde vom FB Soziale Arbeit und Gesundheit erteilt, jeweils zwei Berufungen erfolgten im FB Maschinenwesen und im FB Bauwesen.

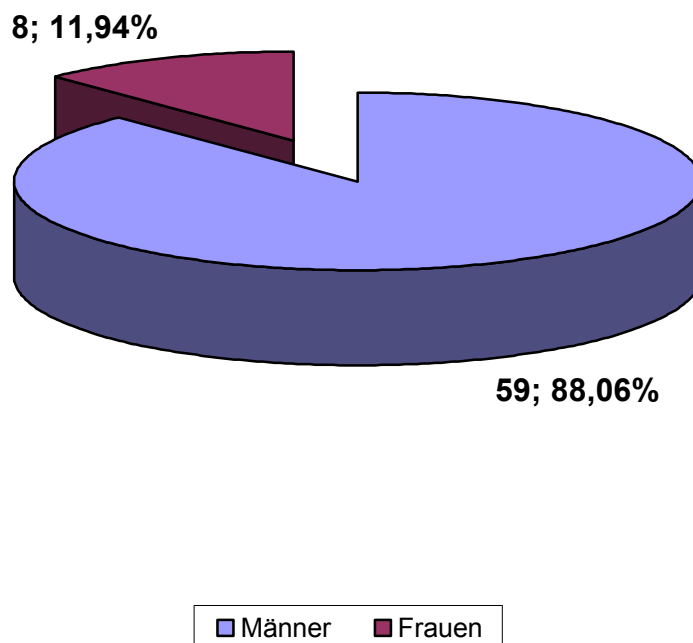
Die meisten Berufungen von Männern erfolgten im FB Maschinenwesen (19), gefolgt vom FB Wirtschaft (12), dem FB Informatik und Elektrotechnik (11) und dem FB Bauwesen (9). Dagegen wurden im FB Soziale Arbeit und Gesundheit nur vier, im FB Landbau drei und im Studiengang Multimedia eine Professur an Männer neu vergeben.

Der einzige Fachbereich, der Professuren zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern in diesem Zeitraum neu besetzt hat, ist der FB Soziale Arbeit und Gesundheit. Im FB

³³ Es liegen nur konglomerierte Daten für diesen Zeitraum vor, der bisherige Untersuchungszeitraum von 1998 bis 2001 lässt sich nicht aus dem Datensatz herausfiltern.

Maschinenwesen lag der Frauenanteil der Neuberufungen bei 9,5% (19:2) und im FB Bauwesen bei 18,2% (9:2). An drei Fachbereichen, dem FB Wirtschaft, dem FB Landbau und dem FB Informatik und Elektrotechnik³⁴ sowie in Multimedia wurden keine Frauen in diesem Zeitraum berufen. Das Diagramm 11 stellt die Verteilung aller erteilten Rufe der FH Kiel an Männer und Frauen dar.

**Diagramm 11: Berufungen an der FH Kiel im Zeitraum von 1992 bis 2001
Männer und Frauen in absoluten Zahlen und Prozent**



Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

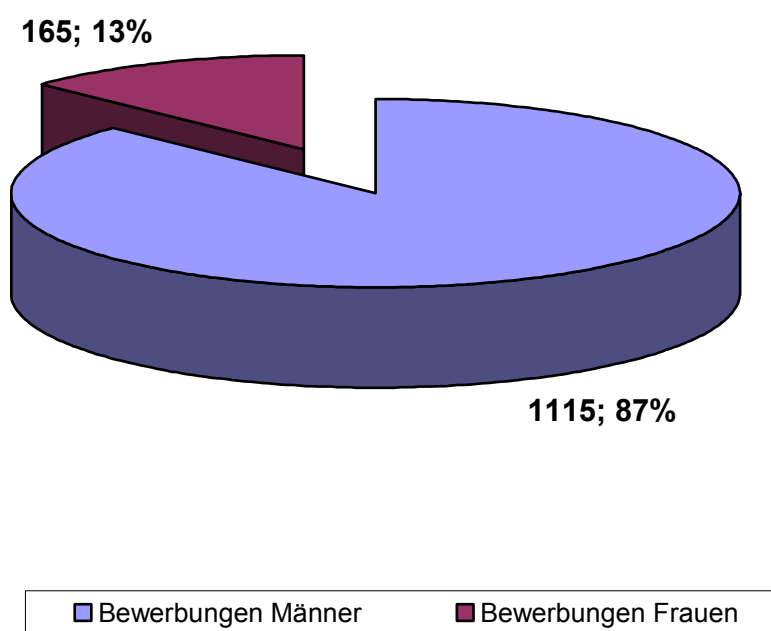
Der Frauenanteil an allen erteilten Rufen im Zeitraum von 1992 bis 2001 betrug knapp 12%, während 88% der Berufungen an Männer ergingen. Der geringe Frauenanteil von 12% bei der Neubesetzung von Professuren liegt noch weit entfernt von der Vereinbarung der Bundesregierung mit den Bundesländern, nach der mindestens 40% der frei werdenden Professuren durch Frauen besetzt werden sollen (vgl. S. 5).

Es gilt zunächst zu prüfen, wie viele Bewerbungen von Frauen und Männern insgesamt erfolgten und wie diese sich auf die ausgeschriebenen Professuren in den jeweiligen Fachbereichen verteilten. Das Diagramm 12 bildet das Verhältnis von weiblichen und männlichen BewerberInnen um Professuren ab, das Diagramm 13 stellt die Verteilung der Bewerbungen auf die Fachbereiche nach Geschlecht getrennt in absoluten Zahlen dar.

³⁴ Das heißt, dass an drei Fachbereichen der FH Kiel, den FB Wirtschaft, Landbau und Informatik und Elektrotechnik innerhalb von zehn Jahren keine Frau als Professorin berufen wurde.

Auf die 69 ausgeschriebenen Professuren der FH Kiel im Zeitraum von 1992 bis 2001 erfolgten insgesamt 1.280 Bewerbungen, 1.115 (87%) waren von Männern und lediglich 165 (13%) von Frauen. Es ist klar feststellbar, dass der **Frauenanteil nur äußerst gering** war, sich Frauen selten auf eine ausgeschriebene Professur bewarben. Im Hinblick auf die Chance, auf die ausgeschriebene Professur auch berufen zu werden, sind die Chancen für Männer und Frauen insgesamt recht ausgeglichen: von 1.115 Bewerbungen von Männern erhielten 59 einen Ruf, das entspricht 5,3%, von 165 Bewerberinnen erhielten 8 einen Ruf, das entspricht 4,8%. M.a.W., **wenn eine Frau sich bewarb, hatte sie annähernd die gleichen Chancen auf eine Berufung wie ein Mann**. Einschränkungen ergeben sich allerdings hinsichtlich der Bewerbungslage in den jeweiligen Fachbereichen (s.u.). Z.B. waren 99,5% der Bewerbungen um eine Professur im FB Informatik und Elektrotechnik von Männern und nur 0,5% (eine) von einer Frau.

Diagramm 12: Bewerbungen von Frauen und Männern um Professuren an der FH (in absoluten Zahlen und Prozent) im Zeitraum von 1992 bis 2001



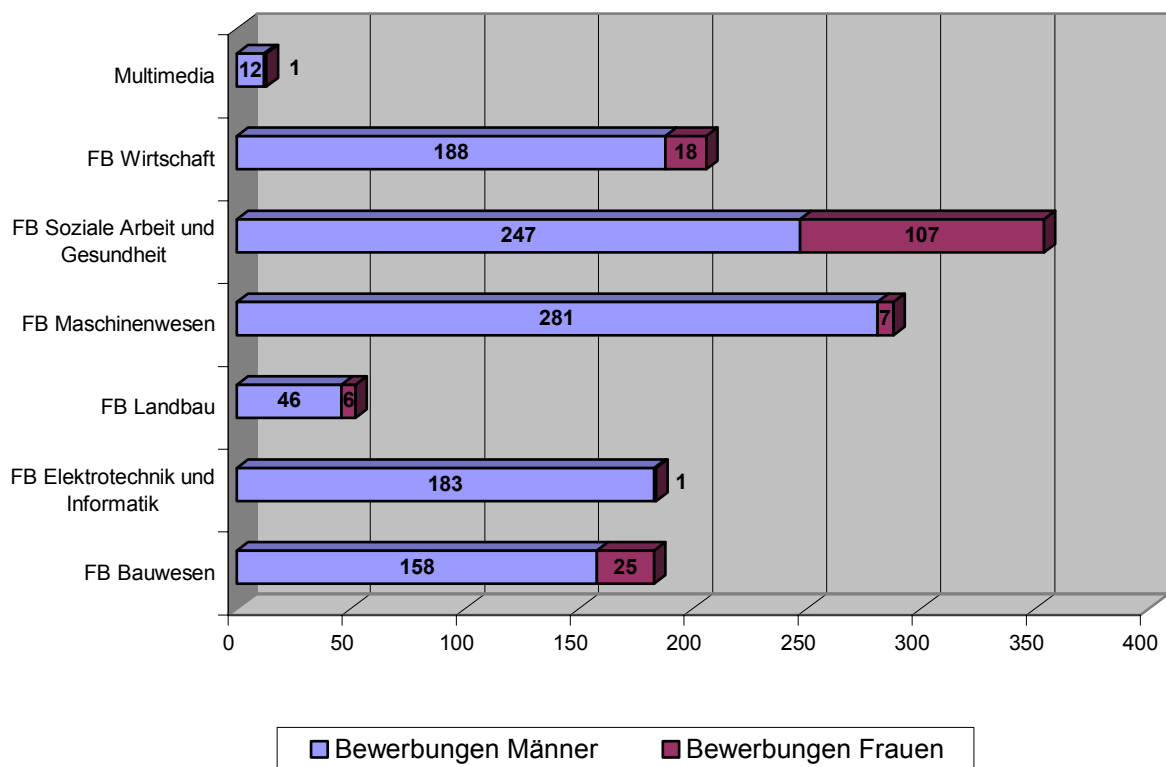
Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

Der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit erhielt auf zehn eingeleitete Berufungsverfahren in Zeitraum von 1992 bis 2001 die größte Anzahl Bewerbungen, insgesamt 354 Bewerbungen, davon 247 von Männern und 107 von Frauen (s. Diagramm 13 und vgl. dazu Tabelle 3 im Anhang 7). Der FB Maschinenwesen bekam auf 21 ausgeschriebene Professuren 288 Bewerbungen, davon waren 281 Bewerber und 7 Bewerberinnen. Zwei der wenigen Bewerberinnen erhielten einen Listenplatz jeweils auf Platz eins. Beide sind zur Professorin berufen worden. Der FB Wirtschaft hat auf 12 eingeleitete Berufungsverfahren insgesamt 206

Bewerbungen erhalten, davon 18 von Frauen und 188 von Männern, eine Frau erreichte einen Listenplatz auf Platz drei. Im Fachbereich Bauwesen kamen auf 10 ausgeschriebene Professuren insgesamt 183 Bewerbungen, von denen 25 von Frauen und 158 von Männern stammten. Von den 25 Bewerberinnen kamen drei auf einen Listenplatz, zwei auf Platz eins, eine auf Platz zwei. Beide Kandidatinnen haben die Professur angetreten. Der FB Landbau führte nur drei Berufungsverfahren in diesem Zeitraum durch. Von den 52 eingegangenen Bewerbungen entfielen 46 auf Männer und 6 auf Frauen.

Der neue Studiengang Multimedia führte nach seiner Gründung ein Berufungsverfahren durch. Es gingen insgesamt 13 Bewerbungen ein, davon entfielen 12 auf Männer. Wie bereits oben erwähnt, wurde die einzige Kandidatin, der die Fachhochschule auch den Ruf erteilen wollte, vom Ministerium für Bildung, Forschung und Kultur des Landes abgelehnt.

Diagramm 13: Bewerbungen um Professuren an der FH nach Fachbereichen im Zeitraum von 1992 bis 2001



Quelle: Fachhochschule Kiel

Der FB Informatik und Elektrotechnik bildet bei den Berufungsverfahren insofern einen Ausnahmefall unter den Fachbereichen der FH Kiel als von 184 Bewerbungen auf 11 eingeleitete Berufungsverfahren 183 von Männern gesendet wurden und nur eine einzige Bewerbung von einer Frau war in all den Jahren. Hier wäre eine genauere Untersuchung der Gründe wünschenswert. Es wäre möglich, dass Frauen sich beispielsweise von der Stellenausschreibung nicht angesprochen fühlen und sich von vornherein nicht bewerben, obwohl sie die Voraussetzungen hätten. Der Fachbereich könnte seine Ausschreibungstexte dahingehend analysieren und ggf. mit denen anderer FB der FH Kiel vergleichen, z.B. mit der des FB Maschinenwesen. Auch der Vergleich mit der Ausschreibungspraxis anderer Fachbereiche in dieser wissenschaftlichen Disziplin auf Fachhochschulebene, ggf. auch mit

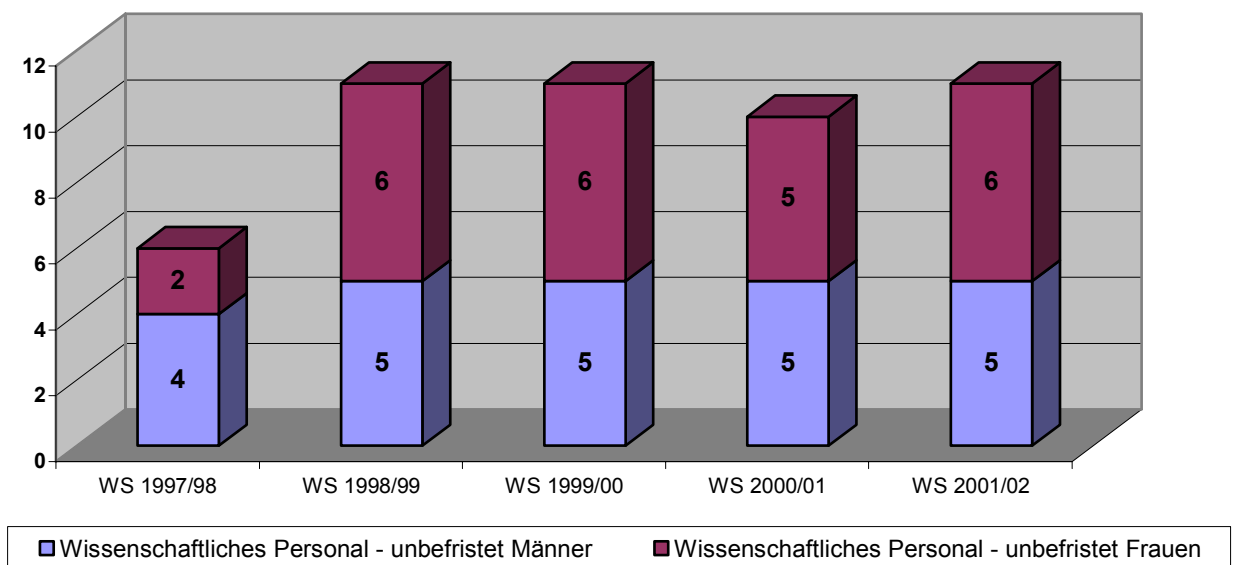
der von Technischen Universitäten könnte aufschlussreiche Ergebnisse hervorbringen, um den Bewerberinnenanteil auf Ausschreibungen erhöhen zu können.

5.1.4 Repräsentation von Frauen im wissenschaftlichen Dienst der Fachhochschule Kiel/ Lehrkräfte für besondere Aufgaben

In diesem Abschnitt wird die Verteilung des unbefristeten und befristeten wissenschaftlichen Personals der Fachhochschule Kiel nach Geschlecht im Untersuchungszeitraum vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02 analysiert (vgl. dazu die Tabellen 4 und 4a im Anhang 7). Zunächst wird die Entwicklung des unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals (siehe Diagramm 14) und danach die Entwicklung der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt (vgl. Diagramm 15). Da es sich bei beiden beruflichen Statusgruppen um einen kleinen Personenkreis handelt, wird auf die Ermittlung der prozentualen Anteile beider Geschlechter an den jeweiligen beruflichen Statusgruppen verzichtet, weil es sonst zu irreführenden Verzerrungen bei nur geringfügigen absoluten Veränderungen kommt.

Die Fachhochschule Kiel hat im WS 1997/98 sechs unbefristet im wissenschaftlichen Dienst Beschäftigte, alles **Lehrkräfte für besondere Aufgaben**. Es handelte sich um vier Männer und zwei Frauen. Durch die Entfristung der Verträge der SprachlehrerInnen im FB Wirtschaft im WS 1998/99 gab es positive Veränderungen in dieser Statusgruppe, so dass sich die Zahl auf 11 Personen erhöhte.

Diagramm 14: Wissenschaftliches Personal – unbefristet – in absoluten Zahlen Fachhochschule Kiel WS 1997/98 bis WS 2001/02



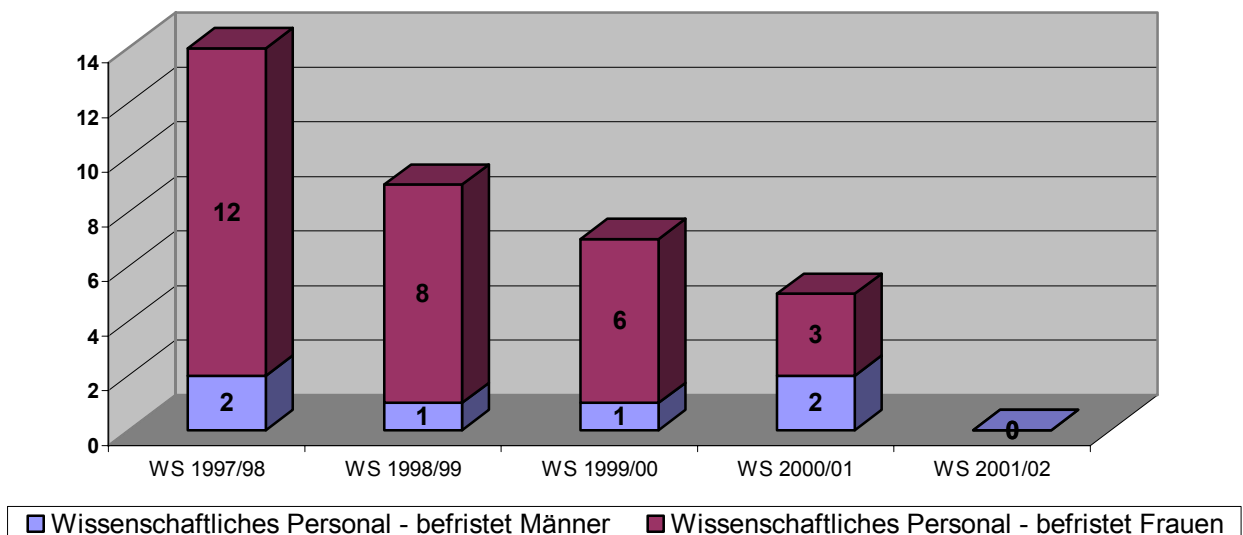
Quelle: Fachhochschule Kiel

Die berufliche Statusgruppe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird aus Drittmitteln finanziert, darunter ÜL, HSP, HWP und

Stiftungsprofessuren. Es ist davon auszugehen, dass Arbeitsverträge in dieser beruflichen Statusgruppe in der Regel auf ein bis zwei Jahre befristet sind.

Im Untersuchungszeitraum vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02 ist die Anzahl der befristeten wissenschaftlichen Stellen rückläufig, auch weil in dieser Gruppe sich bis zur Entfristung die SprachlehrerInnen befanden: Während im WS 1997/98 14 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der FH Kiel als befristet beschäftigt gezählt wurden, sank die Zahl dieser Beschäftigten im WS 98/99 auf neun und dann weiter bis 5 im WS 00/01 (dass laut FH-Statistik im WS 01/02 keine wissenschaftliche Mitarbeiterin befristet beschäftigt war, ist u.E. nicht richtig). Im gesamten Zeitraum waren durchgängig mehr Frauen als Männer auf befristeten Stellen tätig, nicht zuletzt, weil stets mehrere Frauen eine befristete Projektstätigkeit, häufig über ABM, im Institut für Frauenforschung und Gender-Studien ausübten.

**Diagramm 15: Wissenschaftliches Personal – befristet – in absoluten Zahlen
Fachhochschule Kiel WS 1997/98 bis WS 2001/02**



Quelle: Fachhochschule Kiel

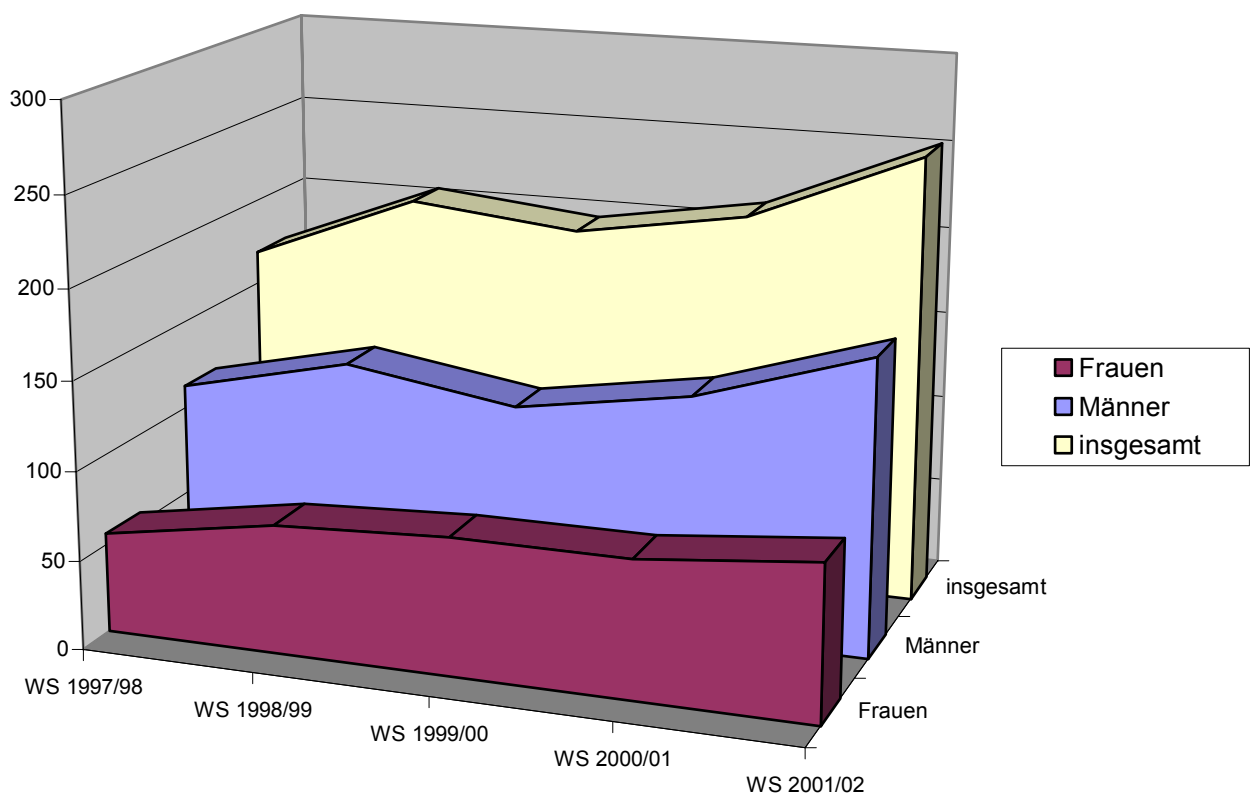
5.1.5 Repräsentation von Frauen in der Lehre / Lehrbeauftragte

Die Gesamtzahl der Lehrbeauftragten³⁵ an der Fachhochschule Kiel ist im Untersuchungszeitraum vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02 von 169 Personen auf 254 Personen angestiegen (vgl. dazu Tabelle 5 im Anhang 7). Besonders in den FB Elektrotechnik,

³⁵ Dagegen empfiehlt der Wissenschaftsrat im Januar 2002: „Fachhochschulen sollten künftig vermehrt wissenschaftliche Mitarbeiter in der anwendungsorientierten Forschung mit mittelfristig angelegten Arbeitsverhältnissen und angemessener Vergütung beschäftigen können. Solche Mitarbeiter sollten künftig auch die Möglichkeit erhalten, aber nicht verpflichtet sein, über Lehraufträge Lehrerfahrung zu erwerben. Als Ziel hält der Wissenschaftsrat eine Relation von drei Professoren zu einem wissenschaftlichen Mitarbeiter für sinnvoll.“, http://www.wissenschaftsrat.de/presse/pm_0102.htm . [Der Wissenschaftsrat empfiehlt noch nicht gendersensibel.]

Maschinenwesen und Sozialwesen sowie dem neu gegründeten Studiengang Multimedia wurde zu jeweils unterschiedlichen Zeitpunkten vermehrt durch Lehrbeauftragte unterrichtet. Bis auf einen Rückgang um 10 Lehrbeauftragte vom WS 98/99 auf WS 1999/00 (in Landbau, Maschinenwesen und Sozialwesen) nahm ihr Anteil am Lehrkörper insgesamt stetig zu. Das Diagramm 16 stellt die Veränderung in dieser beruflichen Statusgruppe insgesamt und nach Geschlecht dar.

Diagramm 16: Veränderung der Anzahl der Lehrbeauftragten nach Geschlecht an der FH Kiel in absoluten Zahlen, WS 1997/98 bis WS 2001/02



Quelle: Fachhochschule Kiel

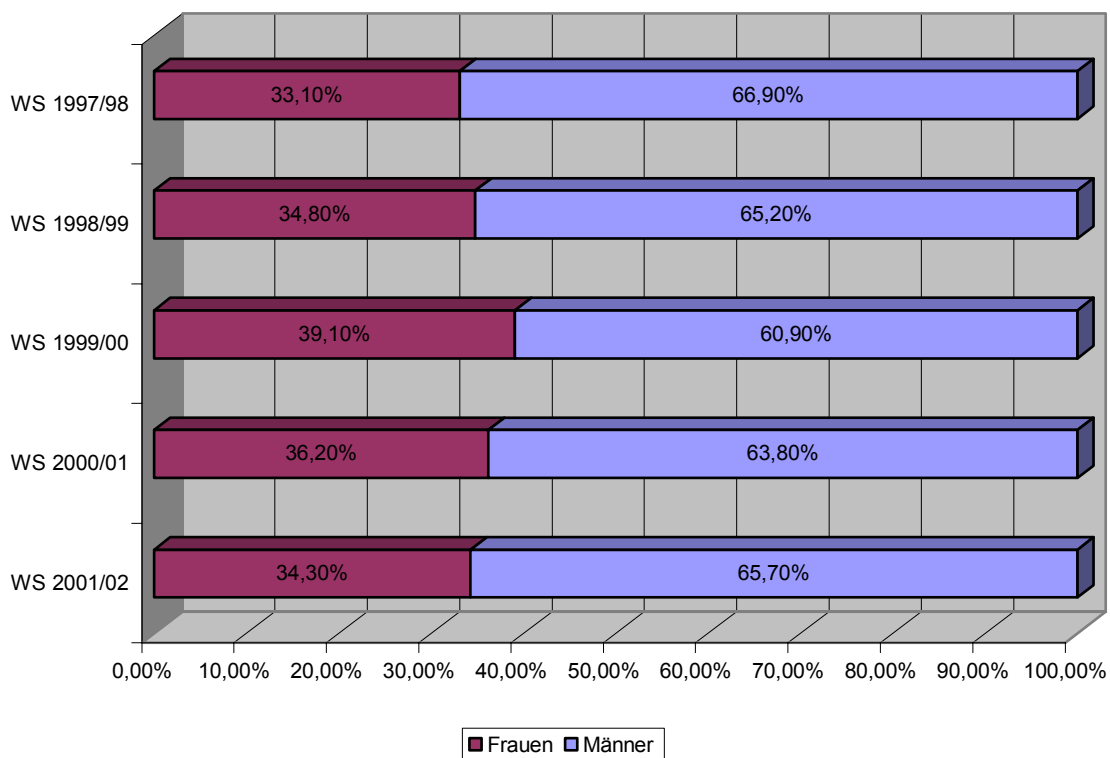
Diese Erhöhung des Anteils der Lehrbeauftragten lässt allerdings keine Aussage zur Anzahl der von den Lehrbeauftragten **tatsächlich geleisteten Lehraufträge** (Semesterwochenstunden) innerhalb des Gesamtlehrdeputats der FH Kiel zu, sondern hier wird nur die einzelne Person betrachtet. Das verfälscht das Bild insofern als ein(e) Lehrbeauftragte/r mehrere Lehraufträge haben kann und dementsprechend Unterricht über viele Lehraufträge erfolgt. Die Person kann aber auch nur einen einzigen Lehrauftrag haben, so dass trotz einer steigenden Anzahl von Lehrbeauftragten, die Lehraufträge dennoch zurückgehen können. Gleichzeitig können die Semesterwochenstunden, die dabei von Frauen geleistet werden, mehr geworden sein. Das ist laut mündlicher Aussage des Rektors an der FH Kiel der Fall.

Hinsichtlich der bloßen Personenzahlen verlief bei Frauen die Entwicklung kontinuierlich noch oben, die Anzahl der weiblichen Lehrbeauftragten erhöhte sich vom WS 97/98 bis zum WS 01/02 von 56 auf 77 (+31), bei den Männern stieg die Zahl in diesem Zeitraum um 54 auf

167 (wobei im WS 1999/00 plötzlich 10 männliche Lehrbeauftragte weniger unterrichteten als im Vorjahr).

Das Diagramm 17 stellt die prozentualen Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Lehraufträge der Fachhochschule Kiel dar.

**Diagramm 17: Lehrbeauftragte insgesamt der Fachhochschule Kiel
Frauen- und Männeranteile in Prozent, WS 1997/98
bis WS 2001/02**



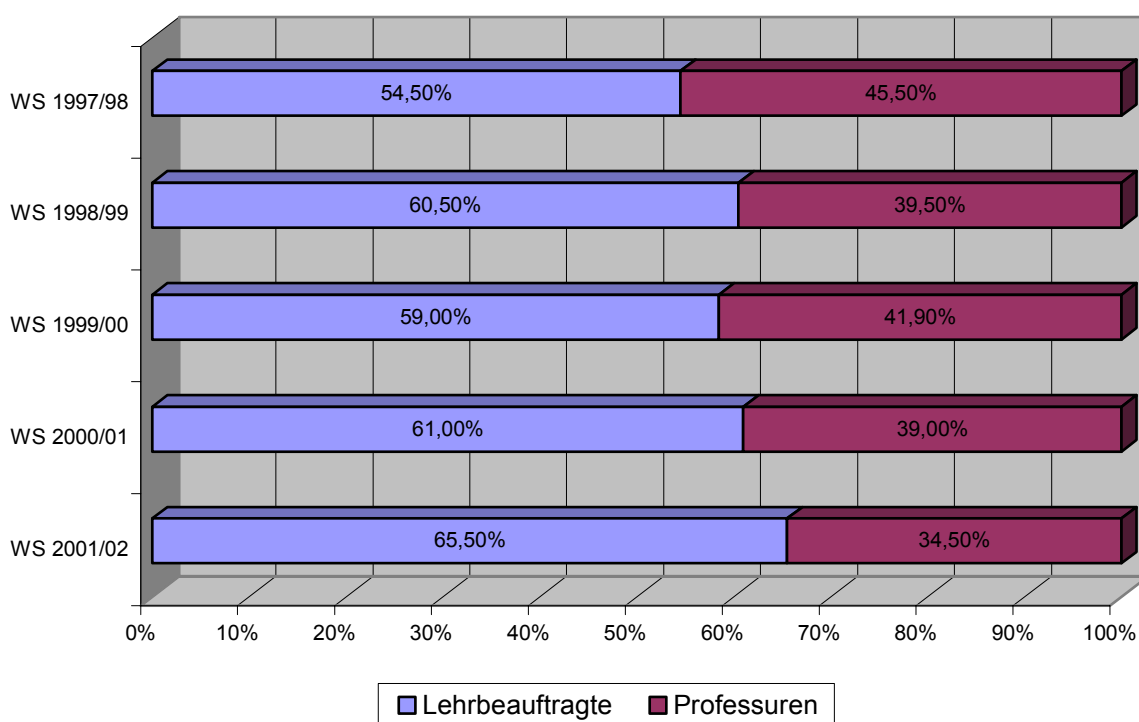
Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

Im Gesamtverlauf des betrachteten Zeitraums beträgt das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Lehrbeauftragten relativ unverändert gut ein Drittel zu zwei Drittel. Die meisten Frauen finden sich in Soziale Arbeit und Gesundheit, dann in Wirtschaft.

Der Frauenanteil an den befristet beschäftigten Lehrbeauftragten ist um ein Vielfaches höher als an den Professuren, jedoch sind auch in diesen prekären wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen Männer überrepräsentiert. Prekär, weil die Verträge auf ein Semester befristet sind und zeitlich wie finanziell sehr viel eingeschränkter als bei einer regulär angestellten Lehrkraft sind (es fehlen in diesem Zusammenhang Vergleichszahlen, auch die Tabelle auf S. 9, das BMBF führt Lehrbeauftragte an Hochschulen, bzw. Fachhochschulen nicht als berufliche akademische Statusgruppe an. Aus diesem Grund können auch die Frauenanteile an dieser beruflichen Statusgruppe nicht mit dem Bundesdurchschnitt verglichen werden).

Im Verlauf des Beobachtungszeitraums vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02 hat sich durch **den Rückgang der Professuren und die starke Erhöhung der Anzahl der Lehrbeauftragten eine deutliche Veränderung in der Struktur des Lehrkörpers der Fachhochschule Kiel in kurzer Zeit ergeben.** Das Diagramm 18 weist diese strukturelle Veränderung anhand der prozentualen Anteile der Lehrbeauftragten und Professuren³⁶ am Lehrkörper der FH Kiel aus.

**Diagramm 18: Strukturelle Veränderung des Lehrkörpers der FH Kiel
Professuren und Lehrbeauftragte in Prozent
WS 1997/98 bis WS 2001/02**



Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

Innerhalb des Untersuchungszeitraums stiegen die Anteile der Lehrbeauftragten am Lehrkörper der FH Kiel von 54,5% im WS 1997/98 auf 65,5% an, eine starke Zunahme von 11,0%. Die zunehmende Vergabe von Lehraufträgen hängt damit zusammen, dass vakante Professuren nicht zügig vom Ministerium besetzt werden, der Unterricht aber geleistet werden muss. Da zurzeit keine bundesweiten Vergleichszahlen für Fachhochschulen vorliegen, lässt sich diese Entwicklung nicht im Gesamtzusammenhang hochschulpolitischer Personalmittelengpässe beurteilen. Die GEW Berlin weist Ende 1999 die Anteile der Lehrbeauftragten am gesamten wissenschaftlichen Personal der Berliner Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) für das Jahr 1997 mit 47,5% und für das Jahr 1998 mit

³⁶ In diesem Zusammenhang wird auf die Einbeziehung der zahlenmäßig kleinen Gruppen der unbefristet und befristet beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen verzichtet. Der Tabelle 1 im Anhang 7 können Einzelheiten auch über diese Gruppen innerhalb des Lehrkörpers entnommen werden.

51,7% aus³⁷. Im Vergleich mit den Berliner Fachhochschulen ist der Anteil der Lehrbeauftragten der FH Kiel im WS 1997/98 deutlich höher.

Es ist geboten, diese Entwicklung aufmerksam zu beobachten, da anzunehmen ist, dass die Lehre zu immer höheren Anteilen von kostengünstigeren Lehrbeauftragten in prekären Beschäftigungsverhältnissen übernommen wird. Die Erhöhung des Anteils der Lehrbeauftragten am Lehrkörper der FH Kiel ermöglicht, wie schon gesagt, keine konkrete Aussage zur Anzahl der von den Lehrbeauftragten tatsächlich geleisteten Lehrstunden innerhalb des Gesamtlehrdeputats der FH Kiel. **Es ist notwendig, den Stundenanteil pro Fachbereich zu ermitteln, da davon auszugehen ist, dass auch an der Fachhochschule Kiel Lehrbeauftragte weit mehr als die vom Wissenschaftsrat für diesen Hochschultyp empfohlenen 20% des Lehrdeputats erbringen**³⁸. An den Fachhochschulen und den künstlerischen Hochschulen in Berlin werden zum Beispiel nach Angaben der GEW Berlin zum Teil bis zu 50% des Lehrangebotes von Lehrbeauftragten abgedeckt³⁹. (Auch in dieser Hinsicht wären bundesweite Vergleichszahlen wünschenswert.) Es ist dabei ein ausgewogenes und sinnvolles Verhältnis der Anzahl der Professorenstellen (derzeit oft zu gering) gegenüber der Anzahl der Lehrbeauftragtenstellen (derzeit oft zu groß) zu beachten.

Bei der Betrachtung der Erhöhung der Lehraufträge an der FH Kiel sowohl für Männer als für Frauen vor dem Hintergrund der strukturellen Veränderung des Lehrkörpers, muss festgestellt werden, dass es sich für beide Geschlechter nicht um eine positive Veränderung handelt. Die Tätigkeit der Lehrbeauftragten wird nicht in dem Maße vergütet, welches ein angemessenes Honorar für eine freiberufliche Tätigkeit wäre. Vergütet wird nur die „reine“ Lehrveranstaltungsstunde, ohne Vor- und Nachbereitungszeiten und ohne Korrekturzeiten von Klausuren und Hausarbeiten.

Wenn allerdings die Tätigkeit als Lehrbeauftragte mit dem weiterführenden Karriereziel einer FH-Professur verquickt wird, wie es durch das Mathilde-Planck-Programm seit 1997 in Baden-Württemberg und anderen Bundesländern Akademikerinnen angeboten wird, werden positive Aspekte sichtbar.⁴⁰ Auch die FH Kiel vergibt im Rahmen des vom Bund und den Ländern aufgelegten Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) 2001 sechs Stipendien für Frauen. Diese Stipendien sollen Frauen mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss und Berufserfahrung Gelegenheit geben, zu promovieren und sich dadurch für eine Fachhochschulprofessur zu qualifizieren.⁴¹

³⁷ Vgl. <http://www.gew-berlin.de/huf/material/hintergr.htm>

³⁸ „Der Wissenschaftsrat spricht sich dafür aus, **nicht mehr als 20%** des Lehrangebots eines Fachbereichs durch Lehrbeauftragte abzudecken.“ Pressemitteilung 01/2002 vom 18. Januar 2002, Leistungspotenziale der Fachhochschulen realisieren! http://www.wissenschaftsrat.de/presse/pm_0102.htm

³⁹ Vergleiche <http://www.gew-berlin.de/huf/lba/flugi1001.htm>

⁴⁰ Siehe Website der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der FH Baden-Württemberg zur Erhöhung des Anteil der FH-Professorinnen <http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de/>. Materialien zum Lehrauftragsprogramm (LAP) (Frauenförderprogramm: von der Lehrbeauftragten zur FH-Professorin) können unter der folgenden Homepage eingesehen werden:

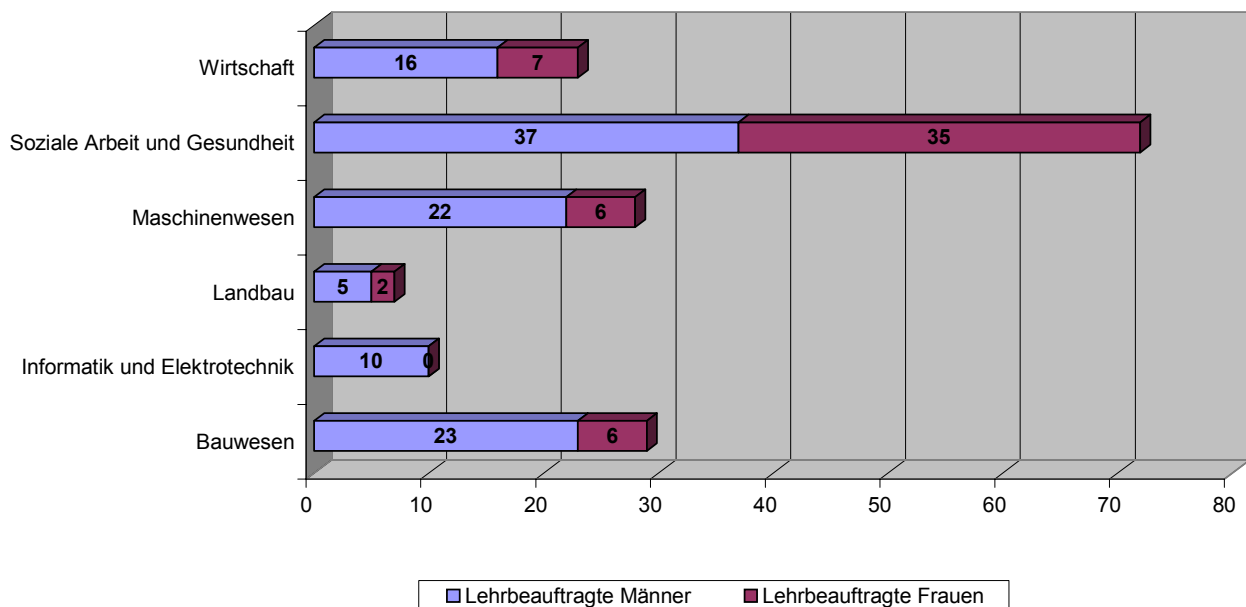
http://www.gleichstellung-fh-bw.fh-nuertingen.de/01_extern/15_foerderprogramme/1512lehrauftragsprogramm.htm

⁴¹ Vgl. S. 15 zu diesem Frauenförderangebot der FH Kiel.

5.1.6 Weibliche und männliche Lehrbeauftragte nach Fachbereichen der FH Kiel

Betrachtet man die Verteilung der Lehrbeauftragten der Fachhochschule Kiel nach Fachbereichen und Geschlecht (vgl. dazu Tabelle 5 im Anhang 7), so lässt sich für das WS 1997/98 der in Diagramm 19 abgebildete Sachverhalt feststellen:

Diagramm 19: Lehrbeauftragte nach Fachbereichen und Geschlecht in absoluten Zahlen, Fachhochschule Kiel WS 1997/98



Quelle: Fachhochschule Kiel

Der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit war im WS 1997/98 mit 72 Lehrbeauftragten der Fachbereich der Fachhochschule Kiel mit der größten Anzahl von Lehrbeauftragten. 42,6% von insgesamt 169 Lehrbeauftragten an der Fachhochschule Kiel in diesem Semester entfielen allein auf den FB Soziale Arbeit und Gesundheit. Im WS 1997/98 waren insgesamt 56 weibliche Lehrbeauftragte an der FH Kiel tätig, 35 von ihnen im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit beschäftigt. Das heißt, prozentual gesehen waren 62,5% aller weiblichen Lehrbeauftragten der FH Kiel in diesem Fachbereich tätig. Es überrascht daher nicht, dass der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten des Fachbereichs Soziale Arbeit und Gesundheit mit 48,6% den höchsten Anteil bei allen Fachbereichen der FH Kiel im WS 1997/98 hatte.

Im Fachbereich Bauwesen waren im WS 1997/98 29 Lehrbeauftragte tätig, darunter sieben Frauen. Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten in diesem Fachbereich betrug 20,7%.

Im Fachbereich Maschinenwesen waren sechs der insgesamt 28 Lehrbeauftragten Frauen, ihr Anteil an allen Lehrbeauftragten dieses Fachbereichs lag bei 21,4%.

Im Fachbereich Wirtschaft stellten sieben Frauen 30,4% von insgesamt 23 Lehrbeauftragten.

Der Fachbereich Landbau beschäftigte im WS 1997/98 nur 7 Lehrbeauftragte, darunter zwei Frauen. Dieses entsprach einem Anteil von 28,6%.

Lediglich im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik unterrichteten im WS 1997/98 keine weiblichen Lehrbeauftragten. Dort gab es zu diesem Zeitpunkt zehn männliche Lehrbeauftragte.

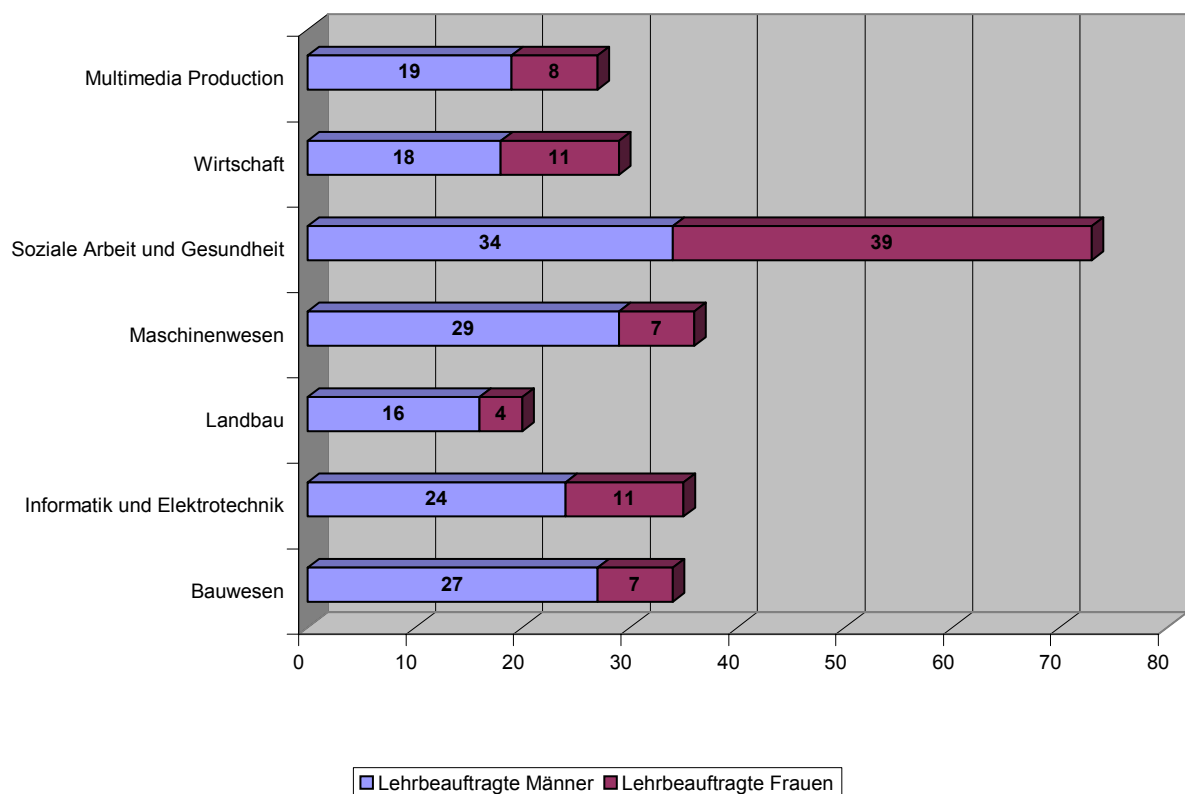
Vergleicht man die Frauenanteile an den Lehrbeauftragten nach Fachbereichen mit den Frauenanteilen an den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen (vgl. dazu Diagramm 8 und S. 24), so zeigt sich nur für den Fachbereich Informatik und Elektrotechnik in Bezug auf die Lehrbeauftragten das gleiche Bild wie bei den Professuren: **Im WS 1997/98 war dieser FB eine Männerdomäne mit einem 100%igen Männeranteil an den Professuren wie auch bei den Lehrbeauftragten.**

Bei allen anderen fünf Fachbereichen war der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten um ein Vielfaches höher als an den Professuren. Hervorzuheben ist dabei besonders der Fachbereich Wirtschaft, in dem es nur eine Professorin gibt, jedoch 30,4% aller Lehrbeauftragten weiblich sind.

Der FB Landbau beschäftigte die wenigsten Lehrbeauftragten im WS 1997/98, darunter zwei Frauen.

Der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit hatte im WS 1997/98 sowohl den höchsten Frauenanteil an den Professuren (33,33%) als auch an den Lehrbeauftragten (48,6%).

Diagramm 20: Lehrbeauftragte nach Fachbereichen und Geschlecht in absoluten Zahlen, Fachhochschule Kiel WS 2001/02



Quelle: Fachhochschule Kiel

Das Diagramm 20 stellt die Verteilung der Lehrbeauftragten nach Geschlecht und Fachbereichen der Fachhochschule Kiel im **WS 2001/02** dar. Am Ende des Beobachtungszeitraums hat sich die Anzahl der Lehrbeauftragten in allen Fachbereichen erhöht. Die Anzahl der Lehrbeauftragten ist allerdings nicht in allen Fachbereichen kontinuierlich gestiegen, sondern unterlag erheblichen Schwankungen (vgl. dazu Tabelle 5 in Anhang 7, besonders im FB Soziale Arbeit und Gesundheit).

Auch im WS 2001/02 hat der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit die größte Anzahl von Lehrbeauftragten aller Fachbereiche der FH Kiel. Von insgesamt 254 Lehrbeauftragten an der FH Kiel in diesem Semester sind mehr als ein Viertel (28,7%) im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit beschäftigt. Jedoch sind andere Fachbereiche an der Erhöhung der Anzahl der Lehrbeauftragten insgesamt in viel stärkerem Maße beteiligt, darunter insbesondere die Fachbereiche Elektrotechnik und Landbau.

Auch die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter hat sich im Beobachtungszeitraum stark erhöht, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß in den verschiedenen Fachbereichen der FH Kiel. Während im WS 1997/98 56 weibliche Lehrbeauftragte an der FH Kiel tätig waren, stieg die Beteiligung von Frauen an dieser beruflichen Statusgruppe bis zum WS 2001/02 auf 87 Personen an. Am Ende des Beobachtungszeitraums sind nur noch 44,8% aller weiblichen Lehrbeauftragten der FH Kiel im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit tätig. Auch hier sind Veränderungen in anderen Fachbereichen maßgeblicher für die Zunahme weiblicher Lehrbeauftragter an der FH Kiel als im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit. **Diese Veränderungen sind am deutlichsten im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik.**

Im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik steigt die Anzahl aller Lehrbeauftragten im Beobachtungszeitraum von 10 auf 35 Personen an, die Zunahme entspricht einem Zuwachs von 250%. Die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter steigt dabei von 0 auf 11 Personen an. Dadurch erhöht sich der Frauenanteil an der beruflichen Statusgruppe der Lehrbeauftragten in diesem Fachbereich von 0% auf ein knappes Drittel (31,4%). Im WS 1999/2000 wurde die erste Frau in den Lehrkörper dieses Fachbereichs in der Statusgruppe der Lehrbeauftragten aufgenommen. Im WS 2000/01 waren es bereits 5 weibliche Lehrbeauftragte im FB Informatik und Elektrotechnik. In diesem Semester führte der Fachbereich den Studiengang Technologiemanagement und -marketing ein, der sich ausdrücklich um die Beteiligung von Studentinnen bemüht und das Studium bestimmter Module in geschlechtshomogenen Gruppen ermöglicht. Ursächlich mag die Zunahme weiblicher Lehrbeauftragter im FB Informatik und Elektrotechnik mit der Einführung dieses Studiengangs zusammenhängen, da der Unterricht in geschlechtshomogenen weiblichen Gruppen durch weibliche Lehrkräfte mit Vorbildfunktion am wirksamsten ist. Festzuhalten ist hier, dass die absolute Männerdomäne im FB Informatik und Elektrotechnik durch die Beschäftigung von 11 weiblichen Lehrbeauftragten im Lehrkörper dieses Fachbereichs im WS 2001/02 aufgebrochen wurde.

Im Fachbereich Landbau erhöhte sich die Anzahl aller Lehrbeauftragten im Beobachtungszeitraum um 186%, in absoluten Zahlen von sieben auf 20 Personen. Die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter hat sich in diesem Zeitraum verdoppelt und stieg von zwei auf vier Personen an. Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten in diesem Fachbereich hat sich entsprechend prozentual verringert. Im WS 1997/98 betrug der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter 28,6% und sank zum WS 2001/02 auf exakt ein Fünftel herab. Im FB Landbau wurden deutlich mehr Lehrbeauftragte am Ende des Beobachtungszeitraums beschäftigt als zu Beginn.

Im Fachbereich Maschinenwesen erhöhte sich die Anzahl aller Lehrbeauftragten im Beobachtungszeitraum um 28,6%, in absoluten Zahlen im WS 1997/98 von 28 Lehrbeauftragten in diesem FB auf 36 Lehrbeauftragte im WS 2001/02. Auch in diesem Technik orientierten Fachbereich profitierten männliche Lehrbeauftragte vom Beschäftigungsangebot mehr als weibliche. Am Ende des Beobachtungszeitraums hat sich die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter um 1 Person erhöht. Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten im FB Maschinenwesen sank im Beobachtungszeitraum entsprechend von 21,4% auf 19,4% herab.

Im Fachbereich Wirtschaft stieg die Anzahl aller Lehrbeauftragten um 26,1% an, in absoluten Zahlen von 23 auf 29 Personen in dieser beruflichen Statusgruppe. Gab es im WS 1997/98 sieben weibliche Lehrbeauftragte, so sind es im WS 2001/02 11 weibliche Lehrbeauftragte. Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten im FB Wirtschaft hat sich entsprechend erhöht, von 30,4% auf 37,9%.

Der im Beobachtungszeitraum neu entstandene Studiengang Multimedia Production beschäftigt im WS 2001/02 27 Lehrbeauftragte. Die Anzahl der Lehrbeauftragten insgesamt hat sich in diesem neuen Fachbereich innerhalb eines Jahres (vgl. Tabelle 5 in Anhang 7) mehr als verdoppelt (von 13 Personen im WS 200/01 auf 27 Personen). Auch die Anzahl weiblicher Lehrbeauftragter erhöhte sich in einem Jahr von drei auf acht Frauen. Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten in MMP stieg innerhalb eines Jahres von 23,1% auf 29,6% an. Auch in diesem Fachbereich wird das Fehlen einer Professorin durch die Beteiligung weiblicher Lehrbeauftragter am Lehrkörper durchbrochen.

Vergleicht man abschließend die Frauenanteile an den Lehrbeauftragten nach Fachbereichen im WS 2001/02 mit den Frauenanteilen an den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen (vgl. dazu Diagramm 9 und S.25), so ist am Ende des Beobachtungszeitraums der FB Soziale Arbeit und Gesundheit nach wie vor der FB mit dem höchsten Frauenanteil an den Professuren (27,8%) als auch an den Lehrbeauftragten (53,4%). Allerdings haben Frauen im FB Soziale Arbeit und Gesundheit in der beruflichen Statusgruppe der Professorinnen eine Professorin verloren, während der Frauenanteil in der befristet beschäftigten Statusgruppe der Lehrbeauftragten angestiegen ist (von 48,6% auf 53,4%).

Im WS 2001/02 war der Fachbereich Informatik und Elektrotechnik eine absolute Männerdomäne mit einem 100%igen Männeranteil an den Professuren, jedoch wurde die Männerdominanz in der Lehre im Beobachtungszeitraum im FB Informatik und Elektrotechnik in der beruflichen Statusgruppe der Lehrbeauftragten kontinuierlich aufgebrochen, der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten erreicht im WS 2001/02 31,4%. In Multimedia Production ist die Beteiligung von Frauen an der Lehre innerhalb der Statusgruppe der Lehrbeauftragten von Anfang an vorhanden. Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten in MMP stieg innerhalb eines Jahres auf 29,6% an.

Im WS 2001/02 sind in allen Fachbereichen der Fachhochschule Kiel weibliche Lehrbeauftragte beschäftigt. Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten ist ebenfalls in allen Fachbereichen um ein Vielfaches höher als an der höheren beruflichen Statusgruppe der Professuren. Dabei ist hervorzuheben, dass die männliche Dominanz im FB Informatik und Elektrotechnik, die zu diesem Zeitpunkt in Bezug auf die Professuren besteht, zumindest durch die Beteiligung von Frauen an der Lehre im Rahmen der befristet beschäftigten Lehrbeauftragten aufgebrochen wird, ebenso in MMP.

5.1.7 Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen, Studierenden und Absolvent/innen - WS 1997/98 im Vergleich zum WS 2001/02 -

Nachdem in den vorangegangenen Abschnitten die Repräsentation von Frauen in der Lehre in den beruflichen Statusgruppen der Fachhochschule Kiel - Professuren, wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Lehrbeauftragten – (auf studentische Beschäftigte ist im Rahmen dieser Analyse nicht eingegangen worden, jedoch können die Daten zu dieser Personengruppe in Tabelle 6 im Anhang 7 eingesehen werden) analysiert wurde, sollen in einem kurzen Überblick Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen, Studierenden und Absolvent/innen untersucht und zueinander in Beziehung gesetzt werden. Dabei werden die Stichtagsdaten des WS 1997/98 und des WS 2001/02 zum Vergleich herangezogen. Als Bezugsgröße im Rahmen der wissenschaftlichen Lehre wurden Professuren ausgewählt, da die Anzahl der Professuren ein Qualitätsmerkmal der Lehre an Hochschulen ist. Letztlich sind nur Professoren und Professorinnen befugt, Diplom- und andere wissenschaftliche Abschlussarbeiten zu betreuen und zu benoten. In diesem Zusammenhang ist es nicht unerheblich, wie viele Studierende im Durchschnitt pro Semester von einer Professorin bzw. einem Professor unterrichtet, betreut und beraten werden. Gleichermaßen können steigende oder sinkende Frauenanteile bei Studienanfänger/innen, Studierenden und Absolvent/innen ein Indiz dafür sein, ob die Studienangebote, die Lehre und die wissenschaftliche Beratung und Betreuung Frauen innerhalb des Beobachtungszeitraums entgegen kam oder nicht.

Die folgenden Daten sind Auszüge aus statistischen Erhebungen, die die hauptamtliche Frauenbeauftragte der Fachhochschule Kiel für die FH Kiel insgesamt als auch für alle Fachbereiche der FH Kiel über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg zur Verfügung gestellt hat. Die vollständigen Materialien sind dem Anhang 7 beigefügt.

1. Zahl der besetzten Professuren gesunken

Professuren	alle	Frauenanteil in Prozent
WS 1997/98	141	8,5
WS 2001/02	134	7,5

Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

Im Beobachtungszeitraum vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02 ist die Anzahl der besetzten Professuren an der Fachhochschule Kiel gesunken. Der Frauenanteil an den Professuren ist ebenfalls gesunken.

2. Steigende Studierendenzahlen

Studierende	alle	Frauenanteil in Prozent
WS 1997/98	4.890	31,7
WS 2001/02	5.166	36,9

Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

Bei steigenden Studierendenzahlen ist auch der Frauenanteil an den Studierenden insgesamt⁴² im Beobachtungszeitraum an der FH Kiel gestiegen, und zwar von 31,7% auf 36,9%.

⁴² Der Frauenanteil an den Studierenden der FH Kiel ist ein Durchschnittswert. Die Frauenanteile an den Studierenden in den verschiedenen Fachbereichen der FH Kiel weichen sehr stark von diesem Durchschnittswert ab. Auf diesen Aspekt wird im folgenden Kapitel noch eingegangen.

3. Verhältnis: Professuren zu Studierenden

Kommen im WS 1997/98 rein rechnerisch an der FH Kiel insgesamt 34,7 Studierende auf eine Professur, sind es im WS 2001/02 wiederum arithmetisch gesehen 38,6 Studierende gegenüber einer Professur. Die Belastung der Professoren und Professorinnen erhöht sich, während sich die Studienbedingungen für die Studierenden verschlechtern (Betreuung, Beratung).

4. Studienanfänger/innen

Studienanfänger/innen	alle	Frauenanteil in Prozent
WS 1997/98	569	29,7
WS 2001/02	754	34,4

Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

Im Beobachtungszeitraum vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02 ist die Anzahl der Studienanfänger/innen gestiegen. Die Anzahl der Studienanfänger/innen ist beinahe kontinuierlich gestiegen, mit einem leichten Rückgang im WS 2001/02 im Vergleich zum Vorsemester (vgl. Tabellen Verhältniszahlen S. 1-2 in Anhang 7). In diesem Zeitraum steigt der Frauenanteil unter den Studienanfänger/innen insgesamt an der Fachhochschule Kiel von 29,7% im WS 1997/98 auf 34,4% im WS 2001/02.

5. Absolvent/innen

Absolvent/innen	alle	Frauenanteil in Prozent
WS 1997/98	356	29,2
WS 2001/02	292	34,9

Quelle: FH Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

Die Anzahl der Absolvent/innen ist im Beobachtungszeitraum erheblichen Schwankungen ausgesetzt (vgl. dazu die Tabellen Verhältniszahlen FH Kiel insgesamt, die im Anhang 7 zu den jeweiligen Stichtagen des gesamten Beobachtungszeitraums auf S. 1-2 ausgewiesen sind). Der Anteil der Absolvent/innen ist im WS 2001/02 deutlich höher als im WS 1997/98.

6. Verhältnis von Absolvent/innen zu Studierenden

Im WS 1997/98 stehen an der FH Kiel 13,7 Studierende einem/r Absolventen/in gegenüber. Im WS 2001/02 dagegen ist das Verhältnis von Absolvent/innen zu Studierenden 1:17,7. Obwohl sich die Studienbedingungen statistisch gesehen verschlechtert haben, ist der Frauenanteil unter den Absolvent/innen im Beobachtungszeitraum von 29,2% auf 34,9% gestiegen.

5.1.8 Frauenanteile an Professuren, Studienanfänger/innen, Studierenden und Absolvent/innen nach Fachbereichen

Die Tabelle auf Seite 43 bildet die Frauenanteile an den Professuren, Studienanfänger/innen, Studierenden und Absolvent/innen der Fachhochschule Kiel nach Fachbereichen in Prozent und über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg ab.

Ist für die Fachhochschule Kiel konstatiert worden, dass der Frauenanteil unter den Studierenden insgesamt von 31,7% im WS 1997/98 auf 36,9% im WS 2001/02 angestiegen ist, so muss jetzt betont werden, dass es erhebliche Abweichungen von diesem Durchschnittswert an einzelnen Fachbereichen gibt.

So haben der Fachbereich Maschinenwesen und der Fachbereich Informatik und Elektrotechnik als technischerorientierte, männlich dominierte Fachbereiche über den gesamten Erhebungszeitraum hinweg die niedrigsten Frauenanteile an den Studierenden. Allerdings zeichnen sich bedeutsame Unterschiede und Tendenzen ab, auf die im Folgenden noch eingegangen wird. Der Frauenanteil an den Studierenden des FB Maschinenwesen stieg von 5,4% im WS 1997/98 kontinuierlich auf 8,4% an. Im FB Informatik und Elektrotechnik dagegen stieg der Frauenanteil an den Studierenden von 4,7% im WS 1997/98 zunächst mit leicht rückläufiger Tendenz auf 14,0% im WS 2001/02 an. Durch die Einführung des Studiengangs Technologiemanagement und -marketing mit den Studienrichtungen Energie- oder Telekommunikationsmanagement im WS 2000/01, der explizit darauf abzielt, Interesse bei Frauen zu wecken, kam es zu einer Verdreifachung des Frauenanteils an den Studierenden dieses Fachbereichs. Der neue Studiengang wurde unter Berücksichtigung von Marktaspekten bezüglich der Nachfrage von neuen Kompetenzen und Qualifikationen und unter gendersensiblen Gesichtspunkte konzipiert. Zum Beispiel wird Studentinnen in diesem Studiengang die Möglichkeit geboten, alle technischen Inhalte des Grundstudiums innerhalb geschlechtshomogener Studiengruppen zu erlernen, um Hemmschwellen gegenüber der Technik abzubauen.⁴³ Zeitgleich stellt der FB Informatik und Elektrotechnik weibliche Lehrbeauftragte ein, im WS 2000/01 fünf Frauen und im WS 2001/02 elf weibliche Lehrbeauftragte. Es ist davon auszugehen, dass die Einstellung weiblicher Lehrbeauftragter mit der Einführung des Studiengangs Technologiemanagement und -marketing (TM&M) unmittelbar in Zusammenhang steht, um das Lernen in weiblich besetzten Studiengruppen konsequent durchführen zu können. Das ist eine begrüßenswerte Neuerung an diesem Fachbereich, weibliches Personal in den männlich dominierten Lehrkörper zu integrieren. Das genderadäquate und marktgerechte neue Studienangebot lässt den Frauenanteil unter den Studienanfänger/innen von 2,1% im WS 1999/00 auf 23,6% im WS 2000/01 ansteigen, auch im darauf folgenden WS beträgt der Frauenanteil an den Studienanfänger/innen beinahe ein Fünftel. Das frauengerechte Studienangebot hat das Interesse und damit die Nachfrage von Frauen enorm erhöht.

Bleibt zu wünschen, dass es dem FB Informatik und Elektrotechnik bei der nächstmöglichen Berufung gelingt, eine Professorin langfristig einzustellen, da es gerade in männlich-technisch dominierten Studienfächern qualifizierter, weiblicher Vorbilder bedarf.

⁴³ Siehe dazu die ausführliche Beschreibung dieses Studiengangs unter http://www.e-technik.fh-kiel.de/study/program_g.html.

Tabelle 1:

Frauenanteile an den Professuren, Studierenden, Studienanfänger/innen und Absolvent/innen der FH Kiel in Prozent nach Fachbereichen vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02

Fachbereiche der FH Kiel	Fachbereich Bauwesen				Fachbereich Maschinenwesen				Fachbereich Informatik und Elektrotechnik				Fachbereich Landbau				Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit				Fachbereich Wirtschaft				Fachbereich Multimedia				
	Professuren	Studierende	Studienanfänger/innen	Absolvent/innen	Professuren	Studierende	Studienanfänger/innen	Absolvent/innen	Professuren	Studierende	Studienanfänger/innen	Absolvent/innen	Professuren	Studierende	Studienanfänger/innen	Absolvent/innen	Professuren	Studierende	Studienanfänger/innen	Absolvent/innen	Professuren	Studierende	Studienanfänger/innen	Absolvent/innen	Professuren	Studierende	Studienanfänger/innen	Absolvent/innen	
WS 1997/98	8,3	32,3	32,1	22,2	6,1	5,4	8,2	9,5	0,0	4,7	6,5	4,3	7,7	16,7	16,4	14,8	33,3	70,2	65,6	76,3	3,8	34,5	36,6	39,1					
WS 1998/99	8,7	32,1	23,5	21,0	6,5	5,6	6,5	4,5	0,0	4,2	6,5	3,6	8,3	23,5	31,5	6,7	29,4	67,2	63,0	68,9	3,8	37,1	40,9	20,3					
WS 1999/00	4,2	33,1	29,3	22,8	6,9	6,6	10,0	5,1	0,0	4,1	2,1	4,1	8,3	25,5	28,2	15,0	25,0	66,6	71,3	72,9	3,8	38,7	42,4	46,5	0,0	39,0	42,5	0,0	
WS 2000/01	4,5	35,3	38,8	23,1	6,6	7,7	10,1	4,7	0,0	11,7	23,6	6,3	8,3	30,9	38,5	14,8	22,2	67,9	79,2	72,6	3,4	40,8	45,3	50,6	0,0	39,8	43,2	0,0	
WS 2001/02	4,3	32,6	24,7	53,7	7,4	8,4	5,9	8,0	0,0	14,0	19,3	9,3	9,1	32,0	40,0	20,0	27,8	70,8	73,9	68,9	3,4	42,8	46,2	29,0	0,0	42,5	51,2	0,0	

Quelle: Fachschule Kiel, eigene Berechnungen der hauptamtlichen Frauenbeauftragten der FH Kiel

Im FB Maschinenwesen dagegen, in dem die Frauenanteile unter den Studierenden nur geringfügig ansteigen und im Beobachtungszeitraum unter 10% bleiben, schwanken auch die Frauenanteile unter den Studienanfänger/innen zwischen 6,5% und höchstens 10,1%.

So bleibt festzuhalten, dass die Frauenanteile an den Studierenden, Studienanfänger/innen und Absolvent/innen in den Fachbereichen Maschinenwesen und Informatik und Elektrotechnik von allen Fachbereichen der FH Kiel am niedrigsten sind. In den FB Bauwesen und Landbau entsprechen die Frauenanteile an den Studierenden annähernd dem Durchschnittswert der FH Kiel insgesamt. Im FB Bauwesen sind im WS 2001/02 32,6% der Studierenden Frauen und im FB Landbau gibt es im gleichen Semester 32,0% Studentinnen unter den Studierenden (FH Kiel insgesamt 36,9%).

Die höchsten Frauenanteile an den Studierenden hat der FB Soziale Arbeit und Gesundheit durchgängig über den gesamten Beobachtungszeitraum. Die Frauenanteile unter den Studierenden in dem traditionell stark von Frauen besetzten Fachgebiet schwanken zwischen zwei Dritteln und 70,8%. Entsprechend hoch sind die Frauenanteile an den Studienanfänger/innen und Absolvent/innen. Zwar hat der FB Soziale Arbeit und Gesundheit die höchsten Frauenanteile an den Professuren und den Lehrbeauftragten, jedoch entsprechen diese in ihrer Höhe nicht der Zusammensetzung der Studierenden.

Andererseits sollte der FB Soziale Arbeit und Gesundheit seine Studienangebote ebenfalls im Hinblick auf eine gendergerechte Ausrichtung hin überprüfen. In der Kinder- und Jugendarbeit, in der Straffälligenhilfe, bei der Betreuung von kranken, behinderten und alten Menschen etc. ist die ausgebildete männliche Fachkraft genauso wünschenswert wie die Ingenieurin im technischen Bereich.

So gibt es auch in Multimedia Production zwar keine Professorin, aber einen großen Studentinnenanteil: Dieser stieg von 39,0% im WS 1999/00 auf 42,5% an, der Frauenanteil an den Studienanfänger/innen lag jeweils etwas höher, im WS 1999/00 bei 42,5% und stieg auf 51,2% an (vgl. S. 43). Es ist kein neues Phänomen, dass ein hoher Anteil weiblicher Studierender ausschließlich von Professoren unterrichtet wird. Es wäre durchaus wünschenswert, wenn das Interesse der Studentinnen an den Lehrinhalten dieses Faches durch qualifizierte weibliche Vorbilder in der Lehre verstärkt werden kann und den Studentinnen im Nebeneffekt zukunftsweisende Karrieremöglichkeiten aufgezeigt würden. Eine Professorin kann vermutlich besser als weibliche Lehrbeauftragte eine Vorbildfunktion mit akademischem Status einnehmen.

Ähnlich wie in MMP stellt sich die Situation im FB Wirtschaft im Hinblick auf den Frauenanteil an den Professuren und dem Frauenanteil an den Studierenden bzw. Studienanfänger/innen dar. Der Frauenanteil unter den Studierenden ist von gut einem Drittel (34,5%) im WS 1997/98 kontinuierlich auf 42,8% im WS 2001/02 angestiegen, der der Studienanfänger/innen von 36,6% im WS 1997/98 auf 46,2% im WS 2001/02. D.h., nahezu die Hälfte der Studierenden ist weiblich. Von der Tendenz her ist es möglich, dass demnächst an diesem Fachbereich zu gleichen Teilen Studentinnen und Studenten studieren werden. Das Studienangebot in seiner bestehenden Form stößt offenbar auf reges Interesse bei den Studentinnen. Es wäre in diesem Zusammenhang interessant zu erfassen, inwieweit z.B. Lehrinhalte (sowohl in Theorie und Praxis) und Diplomarbeitsthemen auch spezifisch weiblichen Interessen Rechnung tragen könnten: Inzwischen werden auf internationaler Ebene volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Theorien daraufhin untersucht, inwieweit sie Genderaspekte berücksichtigen. Auch auf praktischer Ebene, z.B. in Bezug auf Unternehmensführung und Personalmanagement werden die verdeckten Kosten der Geschlechterhierarchie untersucht.

5.1.9 Repräsentation von Frauen bei Beamten der Zentralverwaltung und Angestellten

Über das Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich der Fachhochschule Kiel liegen nur Stichtagsdaten vom 01.01.2002 vor. Eine Aussage über personelle Veränderungen innerhalb des Beobachtungszeitraums in der zentralen Verwaltung der FH Kiel ist daher nicht möglich. Die folgende Tabelle bildet die Beamten und Beamtinnen nach Besoldungsgruppen ab.

Tabelle 2: Beamte/Beamtinnen
Fachhochschule Kiel / Stand: 01.01.2002

Beschäftigungsbereich/ Besoldungsgruppe			
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
B	/	/	/
A16	1	0	0
A15	0	0	0
A14	1	0	0
A13	0	0	0
A12	0	0	0
A11	4	4	100
A10	1	1	100
A 9	1	1	100
A 8	0	0	0
A 7	1	0	0
A 6	0	0	0
A 5	0	0	0

Quelle: Fachhochschule Kiel, Personalabteilung (zur Darstellung ohne Männer vgl. Fußnote 27 auf S. 16).

An der Fachhochschule Kiel sind zum Stichtag 1. Januar 2002 insgesamt neun Personen in der zentralen Hochschulverwaltung tätig, die in einem Beamtenverhältnis stehen, darunter sechs Beamtinnen und drei Beamte. Alle sechs Beamtinnen sind im gehobenen Dienst tätig, in den Besoldungsgruppen A9 bis A11. Die FH Kiel beschäftigt zwei Beamte im höheren und einen Beamten im mittleren Dienst.

Der Frauenanteil unter den Personen, die in einem Beamtenverhältnis stehen, beträgt zwei Drittel.

Tabelle 3: Weibliche und männliche Angestellte
 Fachhochschule Kiel / Stand: 01.01.2002

Beschäftigungs- bereich/ Vergü- tungsgruppe			
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
BAT			
I	/	/	/
Ia	2	0	0
Ib	1	1	100
IIa	15	2	13,3
IIb	/	/	/
III	22	3	13,6
IVa	20	9	45,0
IVb	16	13	8,1
Va/Vb	21	3	14,3
Vc	11	5	45,5
VIa/VIb	24	19	79,2
VII	16	14	87,5
VIII	1	1	100

Quelle: Fachhochschule Kiel, Personalabteilung (zur Darstellung ohne Männer vgl. Fußnote 27 auf S. 16).

In der Gruppe der Angestellten befinden sich Angestellte der Zentralverwaltung, Angestellte der Fachbereichsverwaltungen, im höheren und gehobenen Dienst auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen einschließlich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (bis auf zwei, die verbeamtet sind; vgl. S. 30f.) sowie die Laboringenieure/innen (von denen zum genannten Zeitpunkt 38 männlich und 11 weiblich waren).

Ausgehend von der obigen Tabelle unterscheidet sich die Situation von männlichen und weiblichen Angestellten in Bezug auf die Statusgruppen wie folgt:

Tabelle 4: Weibliche und männliche Angestellte nach Statusgruppe

	Männer % absolut	Frauen % absolut	Gesamt % absolut
Höherer Dienst	83,3 % 15	16,7% 3	100% 18
Gehobener Dienst	56,9% 33	43,1% 25	100% 58
Mittlerer Dienst	42,5% 31	57,5% 42	100% 73
	79	70	149

Von insgesamt 149 Angestellten zum Erhebungszeitpunkt ist mit 47 Prozent fast die Hälfte weiblich. Insgesamt finden sich die wenigsten Angestellten im höheren Dienst, die meisten im mittleren Dienst. Berücksichtigt man die Verteilung nach Geschlecht, zeigt sich, dass allerdings **nur von den weiblichen Angestellten die Mehrheit (57,5%) im mittleren Dienst und damit unteren Vergütungsgruppen arbeitet, während die Mehrzahl der Männer (56,9%) im gehobenen Dienst tätig ist.**

Im höheren Dienst sind sowohl wenig Männer als auch Frauen angestellt, aber Frauen sind mit 16,7% gegenüber 83,3% stark unterrepräsentiert.

Anhand dieser Gegenüberstellung wird auch für die Gruppe der Angestellten deutlich, dass je höher die Statusgruppe ist, desto geringer ist der Frauenanteil.

5.2 Repräsentation von Frauen in den Gremien der FH Kiel

Die Unterrepräsentation von Frauen in den verschiedenen Statusgruppen der Fachhochschule Kiel wirkt sich zwangsläufig auch auf die Besetzung der Organe und Gremien aus, wie zum Beispiel dem Senat, dem Konsistorium, den Konventen und den Zentralen Ausschüssen des Senats. In diesem Abschnitt wird beispielhaft die Zusammensetzung der Senatsausschüsse, inklusive zweier Beiräte und der Kommission für Rechner gestützte Technologien, analysiert. Die Tabelle auf der folgenden Seite bildet die Senatsausschüsse für die Wahlperiode 2000 - 2002 ab.

In den elf aufgeführten Gremien dieser Wahlperiode übt in neun Fällen ein Mann den Vorsitz aus, in zwei Fällen gibt es weibliche Vorsitzende: eine Vorsitzende leitet den Zentralen Frauenausschuss (ZFA), der ohnehin ausschließlich von Frauen besetzt ist und sowohl in Bezug auf seine Funktion, seine Aufgabenstellung und seine Zusammensetzung eine Ausnahme darstellt, und eine Frau führt den Vorsitz des Bibliotheksbeirats (BB).

Tabelle 5 Senatsausschüsse in der Wahlperiode 2000-2002 an der Fachhochschule Kiel

Ausschüsse des Senats	Vorsitz		VertreterIn		Geschäfts- führung		Mitglieder		VertreterInnen	
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Zentraler Studienausschuss (ZSA)	1	0	1	0	0	1	7 (3)	4 (1)	7	2
Zentraler Ausschuss für Forschungs- und Wissenstransfer (ZAFW)	1	0	1	0	1	0	7	1	7	1
Zentraler Haushalts- und Planungsausschuss (ZHP)	1	0	1	0	0	1	11	3	8	1
Zentraler Frauenausschuss (ZFA)	0	1	/	/	0	1	0	10	0	2
Zentraler Ausschuss für Auslandsangelegenheiten (ZAA)	1	0	1	0	0	1	8	3	7	2
Zentraler Bauausschuss	1	0	/	/	1	0	10	1	4	0
Bibliotheksbeirat (BB)	0	1*	/	/	/	/	7	1	4	0
Beirat am Institut für Weiterbildung (BIWB)	1	0	/	/	/	/	5	1	4	0
Ausschuss für CI und Marketing (CI)	1	0	1	0	/	/	7	1	3	1
Gem. Ausschuss Studiengang Multimedia Production (MMP)	1	0	1	0	0	1	11	2	7	2
Kommission für Rechner gestützte Technologien (KRT)	1	0	1	0	1	0	10	0	5	0
Insgesamt	9	2	7	0	3	5	83	27	56	11

Quelle: Fachhochschule Kiel, Stand: 10. Dezember 2001

Bei Angaben in () handelt es sich um Mitglieder ohne Stimmrecht; Personen, die durch N.N. gekennzeichnet waren, wurden nicht berücksichtigt.

* Vorsitz und Geschäftsführung in Personalunion.

Sind Vertreter des/der Vorsitzenden gewählt worden, handelt es sich in allen Fällen um Männer. Auf der Leitungsebene der Geschäftsführung überwiegen Frauen in diesen Gremien, fünf Frauen üben dieses Amt in der Wahlperiode 2000-2002 aus, während nur drei Männer die Geschäftsführung innehaben.

Betrachtet man die Zusammensetzung der stimmberechtigten Mitglieder (110 Personen) der Senatsausschüsse, der beiden Beiräte und der aufgeführten Kommission nach Geschlecht (vgl. S. 50), lässt sich feststellen, dass sich diese Entscheidungsinstanzen zu 75,5% aus Männern und zu 24,5% aus Frauen zusammensetzen. Die Zusammensetzung der VertreterInnen stimmberechtigter Mitglieder (67 Personen in der Wahlperiode 2000-2002) nach Geschlecht fällt noch deutlicher zu Gunsten von Männern aus: in dieser Personengruppe gibt es 56 (83,6%) männliche Vertreter gegenüber 11 (16,4%) weiblichen Vertretern.

Aus strukturellen Gründen haben in der Besetzung der Gremien männliche Mitglieder eindeutig ein Übergewicht, sowohl in der Zusammensetzung der Leitungsebene dieser wichtigen entscheidungsbildenden Gremien als auch in der Zusammensetzung der stimmberechtigten Mitglieder. Bei der politischen Willensbildung und der richtungsweisenden Ausarbeitung von Vorschlägen sind Frauen an der Fachhochschule Kiel unterrepräsentiert, es besteht die Gefahr, dass etwaige spezifische Interessen von Frauen von daher wenig Beachtung finden.

Hier aufmerksam zu sein seitens aller Beteiligten, Männer wie Frauen, wäre wünschenswert und entspräche dem Gedanken des Gender Mainstreaming Ansatzes, der darauf zielt, Strukturen, Systeme und Entscheidungsprozesse, die die Ungleichheit von Männern und Frauen reproduzieren, zu analysieren und zu verbessern und alle Maßnahmen und Entscheidungen nach ihrer Wirkung hinsichtlich der unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern hinterfragt. Demnach müsste die Genderfrage in allen zentralen Gremien der Fachhochschule bei jeder anstehenden Entscheidung bzw. jeder Ausarbeitung einer Empfehlung miteinbezogen werden. Auf Basis dieses Gedankens wäre es weiterhin wünschenswert, Gremien soweit wie möglich geschlechterparitätisch zu besetzen

5.3 Ressourcen

Erfahrungen zur Analyse von Haushalten/Budgets im Sinne eines Audits gibt es in erster Linie im Bereich von Regierungshandeln⁴⁵ auf nationaler, regionaler oder kommunaler Ebene⁴⁶ oder im Rahmen von Institutionen.

Für deutsche Hochschulen gibt es bislang kein Vorbild, in dem das Verhältnis von Gleichstellung zu den anderen Finanzierungszielen ausgearbeitet vorliegt, Sanktionen

⁴⁵ Ein weltweit bekanntes Beispiel ist die südafrikanische "Women's Budget Initiative", die 1995 mit dem Ziel gegründet wurde, den Regierungshaushalt aus einer Gender-Perspektive zu analysieren. Dabei ging es nicht um ein separates "Frauenbudget", sondern hinterfragt wurde, wie sich die staatliche Einnahmepolitik und Mittelzuteilung auf verschiedene Bevölkerungsgruppen auswirken. Basierend auf der Erhebung der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen wurden nationale Haushalte, die Haushaltsbeschlüsse verschiedener nationaler Ministerien (Bildung, Gesundheit, Verteidigung, etc.) sowie beispielhafter lokaler Gebietskörperschaften hinsichtlich ihrer Wirkungen auf Frauen und Männer analysiert.

⁴⁶ Allgemeine Vorarbeiten liegen für die schwedische Verwaltung vor, wo im Rahmen der 3R Methode analysiert wurde, wie verschiedene Ressourcen zwischen Frauen und Männern (Geld, aber auch Zeit und Raum) verteilt und verwendet werden. Fragestellungen zur geschlechtsspezifischen Verteilung und Verfügbarkeit von Mitteln, so genannte Mittelflussanalysen, umfassen „Wie viele Mittel werden wem gewährt, wie sind Gehälter zwischen Frauen und Männern verteilt, wie verteilen sich die öffentlichen Haushaltsmittel auf Ausgaben für Frauen und Männer?; im Hinblick auf Zeit und Raum „wie lange reden Frauen und Männer bei Beratungen, Kommissionen, Konferenzen etc., wie groß sind Büros von Frauen und Männern, wie sind diese Büros ausgestattet?“.

ausdifferenziert sind oder Anreizsysteme zwischen Ländern und Hochschulen dauerhaft praktiziert und solide evaluiert sind.⁴⁷

Ein best practice Beispiel für Anreizsysteme liefert die Universität Mainz. Finanziert aus Landesmitteln und eigenen Mitteln wurden im WS 98/99 als finanzielle Anreizsysteme zur Frauenförderung, neben anderen Maßnahmen, eingesetzt:

- Lehrauftragspool zur Finanzierung zusätzlicher Lehraufträge zu Themen aus der Frauen- und Genderforschung: Pro Semester wurden ca. 7.500 Euro für den Lehrauftragspool zur Verfügung gestellt.
- Förderung innovativer Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung in den einzelnen Fachbereichen (ca. 10-15 Projekte im Jahr) und von Initiativprojekten der Frauenbeauftragten.
- Frauenförderung ist als ein Leistungsparameter im Mittelbemessungsmodell (Mittel für Forschung und Lehre) und im Personalbemessungskonzept zur Verteilung der zentralen Mittel auf die Fachbereiche berücksichtigt: Promotionen und Habilitationen von Frauen werden in diesem parametergestützten Modell stärker gewichtet und führen so zur Honorierung von Frauenförderleistungen.

Ähnlich erfolgte an der **FH Kiel** die Mittelverteilung freier Sachmittel an die Fachbereiche über einen Sockelbetrag (Studierendenzahl) sowie einen leistungsbezogenen (Studierende in der Regelstudienzeit; Lehrpersonal; Frauenanteil) und einen anreizbezogenen (Internationalität) Teil. D.h. der Anteil der studierenden Frauen in den einzelnen Fachbereichen wird jeweils mit 10% berücksichtigt (vgl. S. 14).

Darüber hinaus wurden im Jahr 2001 erstmalig sowohl ein Innovations- als auch ein Frauenförderpool aus selbsterwirtschafteten Einnahmen eingesetzt, wovon im Jahr 2002 aber aufgrund knapper Finanzmittel abgesehen werden muss (vgl. S. 14).

Eine Mittelflussanalyse für die FH Kiel kann an dieser Stelle leider nicht vorgenommen werden, da uns keine entsprechenden Unterlagen zur Verfügung standen. Es ist verständlich, dass Barrieren bezüglich derartiger Analyseaktivitäten errichtet werden, geht es doch um den Kern, an die Grundstruktur der Hochschule heran. In Bezug auf Ressourcen als auch auf Realia zu ermitteln ist ein schwieriges Unterfangen, bei dem Vertrauen nötig ist, um diese Themen ansprechen zu können. Es empfiehlt sich, ein Gender Experten Team an der FH Kiel einzurichten, eine intrinsisch motivierte Gruppe von Personen, die den Untersuchungs- und Analyseprozess begleitet. Das Institut für Frauenforschung und Gender-Studien der FH Kiel bietet ein Methodentraining für diese Expertengruppe gerne an.

Unseres Wissens hat die Unternehmensberatung Berger FH-Budget Analysen vorgenommen.

5.4 Fazit und Empfehlungen aus der quantitativen Datenanalyse

Zusammenfassung

Die nachfolgende Tabelle stellt die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen der FH Kiel noch einmal im Überblick am Beginn und am Ende des analysierten 5 Jahreszeitraums dar. Veränderungen der Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen sind ebenso ausgewiesen wie die prozentualen Frauenanteile zum Beginn und zum Ende des Beobachtungszeitraums:

⁴⁷ vgl. Christine Färber, Frauen auf die Lehrstühle durch Gender Mainstreaming? Ein neues gleichstellungspolitisches Konzept und seine Bedeutung für den Hochschulbereich, siehe: <http://www2.uni-muenchen.de/frauenbeauftragte/content/aktuelles/faerb.htm>, S.8.

Tabelle 6: Frauenanteile in verschiedenen Statusgruppen der FH Kiel			
Statusgruppen der FH Kiel*	Frauenanteil in Prozent		
	WS 1997/98	WS 2001/02	Veränderung des Frauenanteils in %
Professuren	8,5	7,5	- 1,0
Berufungen (von 1992 bis 2001)		12,0	
Bewerbungen um Professuren**		13,0	
Lehrbeauftragte	33,1	34,3	+ 1,2
Studentische Beschäftigte	28,6	55,8	+ 27,2
Angestellte***		47,0	
Absolvent/innen	29,2	34,9	+ 5,7
Studierende	31,7	36,9	+ 5,2
Studienanfänger/innen	29,7	34,4	+ 4,7

* Auf die prozentualen Frauenanteile an den befristet und unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und bei den Beamten/innen wurde bewusst verzichtet, da es sich um zahlenmäßig kleine Personengruppe handelt, bei denen Prozentwerte statistisch gesehen Extremwerte annehmen.

** Erhebungszeitraum 1992 bis 2001

*** Nur Stichtagsdaten vom 1. Januar 2002 vorhanden

Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

Die Tabelle zeigt, dass die Beteiligung von Frauen an den verschiedenen Statusgruppen in den letzten fünf Jahren gestiegen ist, außer in der Professorenschaft. Die stärkste Zunahme und Beteiligung erfolgte bei den studentischen Beschäftigten, wo mehr als die Hälfte weiblich ist. In der Gruppe der Angestellten ist nahezu die Hälfte Frauen, der Frauenanteil bei den Lehrbeauftragten ist leicht gestiegen und liegt etwas höher als ein Drittel. Der Anteil der Studienanfängerinnen stieg um fast fünf Prozent.

⇒ **Es besteht hoher Handlungsbedarf, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen:**

⇒ **Rückläufige Zahl von besetzten Professuren an der FH Kiel insgesamt und weniger Professorinnen:** Professorinnen sind an der FH Kiel nicht nur unterrepräsentiert, sondern ihr Anteil an den Professuren liegt auch deutlich **unter dem Bundesdurchschnitt**. Während seit 1992 die prozentualen Frauenanteile an den Professuren bundesweit steigen, zeigt sich an der FH Kiel momentan eine rückläufige Tendenz (vgl. S. 19). Mit der Neuberufung weniger Frauen würde dieser Trend sich zwar wieder aufheben, jedoch nicht die grundsätzliche Situation der Unterrepräsentanz.

⇒ **Professorinnen verteilen sich sehr unterschiedlich auf die Fachbereiche und den Studiengang Multimedia:** Fünf von sechs Fachbereichen und Multimedia Production der FH Kiel sind Männerdomänen mit hohen **Männeranteilen zwischen über 92 bis 100 Prozent** bei den Professuren. Es gibt in zwei Bereichen auf den Lehrstühlen keine Professorin (WS 2001/02; Multimedia Production und FB Informatik und Elektrotechnik), auch sonst nur eine bis zwei. Allein im FB Soziale Arbeit und Gesundheit sind mehr als zwei, nämlich fünf, Professorinnen tätig.

- ⇒ **Der Frauenanteil an den Bewerbungen um Professuren an der FH Kiel blieb innerhalb von zehn Jahren (1992-2001) gering:** Der Frauenanteil an den Bewerbungen um Professuren in dem genannten 10-Jahres-Zeitraum fiel mit 13% insgesamt recht gering aus. Dabei verteilten sich die Bewerbungen von Frauen auf Ausschreibungen für Professuren sehr unterschiedlich auf die Fachbereiche. Die meisten Bewerberinnen interessierten sich für Ausschreibungen des FB Soziale Arbeit und Gesundheit (107). Zweistellige Bewerberinnenzahlen hatten der FB Bauwesen (25) und FB Wirtschaft (18). Die anderen Fachbereiche hatten nur vereinzelt Bewerbungen von Frauen (vgl. S. 29).
- ⇒ Infolge der geringen Bewerberinnenzahlen ergingen nur 12% der Rufe an Frauen, **es wurden in 10 Jahren 8 Frauen an der FH Kiel auf eine Professur berufen und 59 Männer:** Jeweils zwei Frauen wurden in den in die FB Maschinenwesen und Bauwesen berufen sowie vier Frauen in den FB Soziale Arbeit und Gesundheit. Dieser FB ist der einzige, der Professuren paritätisch besetzt hat, es wurden sowohl vier Frauen als auch vier Männer neu berufen (vgl. S. 27). In die drei anderen Fachbereiche der FH Kiel konnte in diesem 10-Jahres-Zeitraum keine einzige Frau berufen werden. Dieser Anteil ist weit von der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Bundesländern entfernt, nach der mindestens 40% der freiwerdenden Professuren durch Frauen besetzt werden sollen (vgl. S. 5).
- ⇒ **Wissenschaftlicher Mittelbau so gut wie nicht vorhanden:** Gemäß dem Aufbau und der Struktur von Fachhochschulen gibt es dort keinen wissenschaftlichen Mittelbau vergleichbar zu Universitäten. Der Wissenschaftsrat empfiehlt mittlerweile eine Erweiterung des Mittelbaus an Fachhochschulen, als Ziel hält er eine Relation von drei Professoren/innen zu einem/r wissenschaftlichen Mitarbeiter/in für sinnvoll(vgl. S.32) *„Fachhochschulen sollten künftig vermehrt wissenschaftliche Mitarbeiter in der anwendungsorientierten Forschung mit mittelfristig angelegten Arbeitsverhältnissen und angemessener Vergütung beschäftigen können. Solche Mitarbeiter sollten künftig auch die Möglichkeit erhalten, aber nicht verpflichtet sein, über Lehraufträge Lehrerfahrung zu erwerben. Als Ziel hält der Wissenschaftsrat eine Relation von drei Professoren zu einem wissenschaftlichen Mitarbeiter für sinnvoll.“*
- Die Zahl der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an der FH stieg durch eine Entfristung von Verträgen auf 11 Personen (sechs Frauen und fünf Männer im WS 2001/02). Die innerhalb des Untersuchungszeitraums befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schieden allesamt aus dem Dienst der Fachhochschule aus. Dabei waren durchgängig mehr Frauen als Männer auf befristeten Stellen tätig, nicht zuletzt, weil mehrere Frauen befristete Projektstätigkeiten im Institut für Frauenforschung und Gender-Studien ausübten.
- ⇒ **Strukturelle Veränderung des Lehrkörpers - steigende Anzahl an Lehrbeauftragten:** Im Verlauf des Beobachtungszeitraums vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02 ist durch die Abnahme bei den besetzten Professuren und die starke Erhöhung der Anzahl der Lehrbeauftragten (+50,3%) eine Veränderung in der Struktur des Lehrkörpers der Fachhochschule Kiel zu verzeichnen. Diese Entwicklung sollte aufmerksam verfolgt werden, da zu befürchten ist, dass die Lehre zu immer höheren Anteilen von Lehrbeauftragten in prekären Beschäftigungsverhältnissen übernommen wird, damit das Land Kosten spart, wenn es vakante Professuren immer später besetzt.
- ⇒ Die Erhöhung des Anteils der Lehrbeauftragten am Lehrkörper der FH Kiel ermöglicht allerdings keine Aussage zur Zahl der von einzelnen Lehrbeauftragten geleisteten

Semesterwochenstunden. **Trotz steigender Anzahl von Lehrbeauftragten gingen an der FH Kiel die Lehraufträge dennoch zurück. Gleichzeitig stieg die Zahl der von Frauen geleisteten Semesterwochenstunden.**

- ⇒ **Im WS 2001/02 sind in allen Fachbereichen der Fachhochschule Kiel weibliche Lehrbeauftragte beschäftigt:** Der Frauenanteil an den Lehrbeauftragten ist in allen Fachbereichen um ein Vielfaches höher als in der höheren beruflichen Statusgruppe der Professuren. Durch die Beteiligung von Frauen an der Lehre im Rahmen von Lehraufträgen, wird das Bild der geringen Repräsentanz von Frauen besonders in den technikorientierten Studiengängen aufgebrochen. Veränderungen waren hier am deutlichsten im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik.
- ⇒ **Steigende Zahlen bei Studienanfängern/innen und Studierenden,** von 5.166 Studierenden im WS 01/02 waren fast 37 Prozent Frauen, ihr Anteil an den Studienanfängerinnen lag bei 34,4 Prozent.
- ⇒ **Verhältnis: Professuren zu Studierenden:** Kommen im WS 1997/98 rein rechnerisch an der FH Kiel insgesamt 34,7 Studierende auf eine Professur, sind es im WS 2001/02 wiederum arithmetisch gesehen 38,6 Studierende gegenüber einer Professur. Die Belastung der Professoren und Professorinnen erhöht sich, während sich die Studienbedingungen für die Studierenden verschlechtern (Betreuung, Beratung).
- ⇒ Die **Mehrheit der weiblichen Angestellten ist im mittleren Dienst** in den unteren Vergütungsgruppen bis BAT VIII beschäftigt. Männer finden sich hingegen mehrheitlich in Positionen des gehobenen Dienstes. Im höheren Dienst wiederum waren Frauen stark unterrepräsentiert.⁴⁷
- ⇒ Unter der **Beamtenschaft** in der Zentralverwaltung sind **zwei Drittel Frauen**, die alle dem gehobenen Dienst angehören.

Die nächste Tabelle bildet Leitungspositionen der Fachhochschule Kiel zum Stand von September 2002 ab:

⁴⁷ Das DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsförderung) stellte in einer Pressemitteilung vom 28. November 2002 fest, dass „im Jahre 2000 in Deutschland Frauen die Mehrheit der Angestellten und Beamten [stellen], aber nur etwa ein Viertel der höheren Positionen und Führungspositionen [einnahmen].“ Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist der Frauenanteil in Führungspositionen in der zentralen Verwaltung der FH Kiel deutlich niedriger. Presse@diw.de

Tabelle 7: Angaben zu den Leitungspositionen der FH Kiel / Stand: September 2002

Leitungsfunktionen	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
z.B. Präsident/in / Geschäftsleitung Rektor/in	1	0	0
z.B. Vizepräsident/in / stellvertretende Leitung Prorektor/in	2	0	0
z.B. Kanzler/in / kaufmännische Geschäftsleitung Kanzler/in	1	0	0
z.B. Dekan/innen, Institutsleiter/innen / Bereichsleiter/innen (Forschung) usw. Dekan/innen	7	1	14,3%
z.B. Prodekan/innen, Institutsleiter/innen / Bereichsleiter/innen (Forschung) usw. Prodekan/innen	12	1	8,3%
z.B. Dezernent/innen, Ableitungsleiter/innen usw. Abteilungsleiter/innen	7	4	57,1%

Quelle: Fachhochschule Kiel, eigene Berechnungen

Die vier Leitungspositionen im Rektorat der FH Kiel, Rektor, Prorektoren und Kanzler werden zum o.g. Erhebungszeitpunkt von Männern besetzt. Indessen sind Leitungsfunktionen für das Hochschulmanagement in der zentralen Verwaltung überwiegend mit Frauen besetzt: von sieben Abteilungsleitungen sind vier Frauen.

Auf der Ebene der Fachbereichsleitung der Fachbereiche (incl. Multimedia Production) finden sich sechs Dekane und eine Dekanin, auf der Prodekan-Ebene elf Prodekane und ebenfalls eine Prodekanin.

⇒ **Demnach sind Frauen in den zentralen wissenschaftlichen Leitungsfunktionen spärlich bis gar nicht vertreten**, eine Tatsache, die in erster Linie in der geringen Repräsentanz von Frauen allgemein begründet liegt.

⇒ **In den Gremien der FH Kiel lässt sich als Folge der Unterrepräsentanz von Professorinnen in den Fachbereichen eindeutig ein Übergewicht der männlichen Mitglieder feststellen.**

Die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene der Gremienarbeit kann zur Folge haben, dass Themen, die stärker im Interesse von Frauen als Männern liegen, unabsichtlich weniger Beachtung geschenkt wird. Daraus können bei hochschulpolitischen Willens- und Entscheidungsbildungen Nachteile für Frauen und ihre Interessen entstehen.

Empfehlungen zur Erhöhung des Anteils von Professorinnen

In einem ersten Schritt ist es notwendig, den Frauenanteil unter den Bewerbern auf eine Professur zu erhöhen. Denkbare Maßnahmen wären:

1. Analyse der Ausschreibungspraxis der Fachbereiche mit niedrigen Bewerberinnenquoten:

Z.B. durch eine Textanalyse und Vergleich mit den Ausschreibungen anderer FB der FH Kiel, aber auch mit denen anderer Fachhochschulen bzw. Technischer Hochschulen auf Bundesebene in dieser Disziplin. Die Ergebnisse könnten Aufschluss über Formulierungen geben, die es erleichtern, den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen.

2. Im Vorfeld der Ausschreibung die Datenbank FemConsult nutzen

Es besteht die Möglichkeit, im Vorfeld der Ausschreibung die umfassende Datenbank FemConsult zu nutzen, und gezielt die Qualifikationen der dort eingetragenen Wissenschaftlerinnen darauf zu überprüfen, ob sich darunter geeignete Kandidatinnen für die Professur befinden. Die Stellenausschreibung kann diesen ausgewählten, potenziellen Bewerberinnen persönlich zugesandt werden.

Auch die „maßgeschneiderte“ Ausschreibung auf real existierende qualifizierte Frauen hin ausformuliert, deren Datensätze aus der FemConsult Datenbank ersichtlich sind, wäre zumindest erwägenswert.

3. Überprüfung der Annahme, Qualifikationen seien geschlechtsneutral:

Kriterien für die Beurteilung der Qualifikationen von Männern und Frauen transparent machen und in den Fachbereichen intern diskutieren.

Ebenso kann, nachdem Klarheit über die Beurteilungskriterien von Qualifikationen von Männern und Frauen an den Fachbereichen erreicht wurde, die eine oder andere weiche Komponente (Führungsstil, Teamfähigkeit etc.) in die Stellenausschreibung einbezogen werden.

4. Sofern den Berufungskommissionen keine Frauen angehören, diese um externe Expertinnen erweitern:

Die dargestellten Möglichkeiten, die Anzahl von Bewerberinnen bei Stellenausschreibungen für Professuren zu erhöhen, können durch eine weitere Möglichkeit, die das HSG vorsieht, flankiert werden, nämlich dem §97, Abs. 2:

„Der Fachbereich erstellt für Professorinnen und Professoren, die in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden sollen, eine Vorschlagsliste. Diese wird von einem Berufungsausschuss des Fachbereichs vorbereitet, **dem auch Mitglieder anderer Fachbereiche oder Hochschulen angehören können; in der Regel soll eine Professorin oder ein Professor einem anderen Fachbereich oder einer anderen Hochschule angehören.** In dem Berufungsausschuss verfügen die Professorinnen und Professoren über die absolute Mehrheit der Sitze und Stimmen. Ihm gehören mindestens an

1. drei Professorinnen oder Professoren
2. eine Angehörige oder ein Angehöriger der Mitgliedergruppe des wissenschaftlichen Dienstes und
3. eine Studierende oder ein Studierender.

In dem Berufungsausschuss sollen mindestens zwei Frauen Mitglied sein; darunter soll mindestens eine Professorin sein...“

Das HSG enthält in einer Kann-Klausel ein Instrument, das zur Erhöhung der Anzahl der tatsächlichen Berufungen von Professorinnen eingesetzt werden kann. Ob dieses Instrument an der FH Kiel und falls ja, in welchen Fachbereichen mit welchem Erfolg, eingesetzt worden ist, sollte überprüft werden. Diese Kann-Klausel ist zumindest in den neuen Bundesländern eingesetzt worden, um den Einfluss alter Seilschaften einzudämmen. Es zeigt einen gangbaren Weg auf, männerdominierte Fachbereiche aufzubrechen.

Sonstige Empfehlungen

- ⇒ **Gemäß des Gender Mainstreaming Ansatzes müsste die Genderfrage in allen zentralen Gremien der Fachhochschule bei jeder anstehenden Entscheidung bzw. jeder Ausarbeitung einer Empfehlung miteinbezogen werden.** Gender Mainstreaming zielt darauf ab, Strukturen, Systeme und Entscheidungsprozesse, die die Ungleichheit von Männern und Frauen reproduzieren, zu analysieren und zu verbessern und hinterfragt alle Maßnahmen und Entscheidungen nach ihrer Wirkung hinsichtlich der unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern. Auf Basis dieses Gedankens wäre es wünschenswert, Gremien soweit wie möglich geschlechterparitätisch zu besetzen.
- ⇒ Generell sollten Studienangebote daraufhin überprüft werden, inwieweit sie unabsichtlich stärker auf nur ein Geschlecht ausgerichtet sind. Die Fragen, wie wirkt das Studienangebot und seine Inhalte auf Männer und Frauen, welches Geschlecht ist durch die diversen Studieninhalte nur unzureichend berücksichtigt und wie lassen sich Studieninhalte und Curricula ändern, damit den Lernbedürfnissen von männlichen und weiblichen Studierenden adäquat entsprochen wird, sollten konsequent diskutiert werden.
- ⇒ Es wäre ferner zu überlegen, den Zentralen Frauenausschuss in einen **Zentralen Gender Ausschuss** umzuändern, der die Auswirkungen zentraler hochschulpolitischer Entscheidungen sowohl auf Männer als auch auf Frauen prüft, kritisch hinterfragt und Handlungsempfehlungen ausspricht.
- ⇒ Wollte man künftig im Sinne der 3-R-Methode die Verteilung und Verwendung von **Ressourcen** an der FH analysieren, könnte man diverse Faktoren geschlechtsspezifisch getrennt betrachten: **Herstellung von Transparenz über das Hochschulbudget und die Mittelverteilung auf Männer und Frauen**, z.B. bei Dienstreisen, für die Teilnahme an Fortbildungen, Seminaren, Konferenzen etc., durch den Auslandspool, über die Anzahl der studentischen Hilfskräfte/Laboringenieure/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, bei der Ausstattung von Büros, über Größe und Lage der Büroräume, über die Sprechdauer in Sitzungen u.a.

5.5 Realia

Im dritten und letzten Analyseabschnitt nach der 3-R-Methode wird qualitativen Fragestellungen an der Fachhochschule Kiel nachgegangen. Die Fragestellung, ob Normen und Wertstrukturen an der FH Kiel die Interessen von Männern und Frauen in gleichem Umfang unterstützen, oder ob Männer und Frauen unterschiedlich wahrgenommen, behandelt, beurteilt und beteiligt werden, lässt sich nicht quantitativ abbilden. Es handelt sich um ein komplexes Analysefeld, das die subjektive Wahrnehmung, die Sinnstrukturen und

Deutungsmuster, die für alle beteiligten Individuen an der FH Kiel, - Männer und Frauen - handlungsleitend sind, umfasst und qualitative Erhebungsmethoden erforderlich macht. Ein derartiger analytischer Anspruch kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht eingelöst werden, sondern hier wurde die Konzentration auf wesentliche Aspekte notwendig. Die nachfolgende Analyse kann daher nur **explorativ** sein. Die Analyse der realen Situationen setzt eine weiterentwickelte Hochschule voraus, die sich auf das Paradigma Gender verpflichtet hat.

Auf der Basis der Transkripte von neun Leitfaden gestützten narrativen Interviews mit Mitgliedern der Hochschulleitung und Frauen und Männern in verantwortlichen Positionen innerhalb des Lehrkörpers aus verschiedenen Fachbereichen wurden zwei wichtige Aspekte herausgearbeitet: einerseits die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen und andererseits Gender unter dem Aspekt der Organisations- und Arbeitskultur - jeweils aus weiblicher und aus männlicher subjektiver Sichtweise betrachtet.

5.5.1 Auswertung der qualitativen Interviews

Frauenförderpläne alleine haben bislang das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschulbereich nicht lösen können. Die Ursachen beruflicher Geschlechterhierarchie an der Hochschule (wie auch in anderen Arbeitsfeldern) sind mit der formalen Betrachtung der Organisation jedoch nur zum Teil zu erfassen. Individuelle deutlich frauenaversive Aktionen treten nur sehr vereinzelt und zu selten auf, um eine Geschlechterhierarchie in einer Organisation zu erklären. Mögliche Ursachen für die Ausgrenzung von Frauen sind deshalb auch im informellen Bereich der Hochschule zu suchen.

Im Rahmen des Projektes „Gender Controlling“ wurden neun leitfadengestützte Interviews mit Mitgliedern der Hochschulleitung sowie Frauen und Männern in leitenden Positionen aus dem Wissenschaftsbereich der verschiedenen Fachbereiche geführt. Ziel der Interviews war es nicht auf die eine oder andere Art objektive Hochschulrealität zu erklären. Im Zentrum steht vielmehr die Fragestellung:

„Welches berufliche Selbstverständnis und die damit verbundenen impliziten Regeln, Grundannahmen, Vorstellungen und Alltagstheorien haben männliche und weibliche Meinungsbilder, die ihr explizites berufliches Handeln - auch im Hinblick auf Gender - leiten?“

Die theoretische Grundlage für die oben aufgezeigte Fragestellung bildet die im Konstruktivismus (Glaserfeld, 1984; v. Foerster 1984; Berger und Luckmann, 1987) verankerte erkenntnistheoretische Position, dass die soziale Realität in einem fortlaufenden Prozess kollektiv konstruiert wird und sich damit einer objektiven Beschreibung durch den Forscher entzieht. Was als wahres Wissen über die Wirklichkeit betrachtet wird, ist nicht unabhängig vom Erkenntnisvorgang. Einsicht in die Wirklichkeit ist immer eine „Erfindung“ oder „Konstruktion“ jener, die diese Wirklichkeit entdecken oder erklären. Diese Grundperspektive gilt sowohl für den Wissenschaftler als auch für Menschen im Alltag, wenn sie zu Erkenntnissen gelangen.

Die Vorstellung von der Wirklichkeit erlaubt es den Personen Realitäten zu antizipieren. Die Vorstellungen eines Menschen von sich selbst, aber auch die Vorstellungen von den ihn umgebenden Objekten, Menschen und Beziehungen leiten den individuellen Umgang mit seiner Umwelt. Die Vorstellungen enthalten in einem gewissen Sinn Pläne, mit denen bestimmt wird, was aus der theoretisch unendlichen Vielzahl an zur Verfügung stehenden Informationen als relevante Information verarbeitet werden soll und was nicht. Es sind also

immer **selektive Wahrnehmungen**, aus der eine spezifische Wirklichkeit konstruiert wird. Diese spezifische Wirklichkeit modifiziert ihrerseits die gedanklichen Vorstellungen von Wirklichkeit. Solche **kognitiven Prozesse** vollziehen sich im Rahmen einer gesellschaftlichen und kulturellen Ordnung.

Die zugrunde liegenden kognitiven Ordnungsmuster sind individuell verschieden, gleichzeitig aber auch Ausdruck dafür, wie in einem Kollektiv bestimmte Dinge gesehen, bewertet und über sie nachgedacht wird.

Die beschriebene Fragestellung erforderte eine qualitative Forschungsmethode, hierzu wurde ein leitfadengestütztes Interview⁴⁹ entwickelt. Der Leitfaden orientiert sich an der an anderer Stelle bereits beschriebenen 3-R-Methode und an Total-E-Quality-Kriterien. Die Leitfragen wurden für Frauen und Männer identisch gestellt.

Die Auswertung wurde für Frauen und Männer getrennt vorgenommen. Wir verzichten auf eine detaillierte Darstellung, weil sonst die Anonymität der Interviewpartner/innen nicht mehr gewährleistet ist. Die kursiv gedruckten Textstellen sind unveränderte Originalkommentare und Aussagen aus den Interviews.

5.5.2 Interviewauswertung der männlichen Gesprächspartner

5.5.2.1 Die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen

In ihrer generellen Haltung zur Gleichstellung zeigen Männer große Aufgeschlossenheit, sie bejahen, dass Frauen und Männer gleiche Rechte und Chancen haben sollen, sie erkennen auch die Notwendigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an:

So äußert sich ein Interviewpartner:

„Wenn ich mich hier in der Fachhochschule bewege, fällt mir natürlich auf, dass in den Dekanaten und im Rektorat, wenn wir die Leitungsebene betrachten, sehr wenig Frauen beteiligt sind, was also völlig verständlich ist, weil es unter den Professorens zu wenig gibt, das ist ziemlich deutlich.“

Zur Entlastung stellt der Interviewteilnehmer fest:

„Wir brauchen nur ins Leitbild zu schauen. Die Hochschule hat sich ins Leitbild geschrieben die Gleichstellung zu fördern. Das ist ein Punkt, der auch umgesetzt wird.“

Ein anderer Interviewteilnehmer bemerkt zum gleichen Thema:

„Entweder wir nehmen es ernst, die Gleichstellung, oder wir nehmen sie nicht ernst. Das ist ein politischer Wille dieses Landes, egal, ob ich das jetzt als Mensch will oder nicht will. Da muss ich das wenigstens begreifen als politischen Willen dieses Landes. und wenn ich dann treuer Beamter bin, dann muss ich es als politischen Willen begreifen und muss es dann umsetzen, in dieser Hinsicht, wie auch immer. Diese Verpflichtung ist von jeder Seite eigentlich da.“

⁴⁹ „Mit der Hinwendung zu qualitativen Verfahren verbindet sozialwissenschaftliche Forschung die Absicht, nicht von außen ihrem Gegenstand Erklärungen überzustülpen, sondern ihn selbst, nämlich die sinnvoll handelnden Individuen, möglichst weitgehend in den Forschungsprozess strukturierend hineinwirken zu lassen.“ (Heinze, 1987, 7).

Ein weiterer Interviewteilnehmer ist der Ansicht, dass schon recht viel in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen erfolgt:

„Bei sonst gleicher Einstufung wird die Frau bevorzugt. Das ist rechtlich verankert, das kann man gar nicht anders machen. Weil wir zum Beispiel im Bereich der Professuren reinen Nachholbedarf haben, pflegen allgemein die Berufungsausschüsse der FH Kiel diejenigen Frauen, die sich bewerben, wenigstens erst mal alle einzuladen.“

Die Diskrepanz zwischen ihrer positiven Einstellung zur Gleichstellung und ihrer Passivität bei der Herstellung von Gleichheit überbrücken Männer, indem sie Geschlechterdifferenzen und Diskriminierungen nur **selektiv wahrnehmen**. Das heißt, dass sie Diskriminierungen zwar grundsätzlich, gesamtgesellschaftlich anerkennen, aber in ihrem eigenen Arbeitsfeld spielt Diskriminierung vorgeblich keine Rolle.

In einem Interview findet sich eine Argumentation, in der dies deutlich zum Ausdruck kommt:

„Ich habe schon viele Berufungsverfahren mitgemacht. Ich habe noch nie erlebt, dass, auch nicht unterschwellig, dass, wo auch immer jetzt, von einem Stapel von Kandidaten irgendwo jemand auf die Idee gekommen ist: Das ist eine Frau. Die nicht. Das ist mir noch nicht vorgekommen.“

Gleichheit heißt für viele Männer Gleichbehandlung. In ihrem direkten Umfeld sind ihrer Meinung nach Frauen und Männer gleich und werden gleich behandelt:

„Also ich kann sagen, im Fachbereich wird nicht irgendwo differenziert. Ich sehe da keine Unterschiede. Ob jetzt in einem Gremium oder bei der Arbeit, die gemacht werden muss, eine Frau sitzt oder ein Mann. Mir ist noch nie aufgefallen, dass ich da irgendwo Unterscheidungen festgestellt habe. Also ich bin mir sicher, dass von allen Kollegen, die wir haben, keiner da ist, der hier differenziert zwischen Männern und Frauen.“

Der eigene Fachbereich und das eigene Arbeitsfeld werden überwiegend als **geschlechtsneutral** wahrgenommen:

„Also wir stehen selbst auf dem Standpunkt: Technik ist weder frauenfeindlich noch frauenfreundlich, sondern eine ganz neutrale Sache. Von daher gibt es auch keine Vorlesungsveranstaltungen, wo man sagen kann, die sind besonders gut für Frauen oder weniger gut für Frauen.“

5.5.2.2 Gender unter dem Aspekt der Organisations- und Arbeitskultur

Die Grundlage einer jeden Organisationskultur bilden Wert- und Glaubensvorstellungen darüber, welche Ziele und Verhaltensweisen für die Existenz der Organisation und ihrer Mitglieder von grundlegender Bedeutung sind. Diese Werte und Verhaltensweisen werden auf vielfältige Weise vermittelt, stabilisiert und weiterentwickelt. Eine Arbeitskultur schafft ein gemeinsames Bezugssystem, ein kollektives Orientierungsmuster, das Wahrnehmungen filtert und Erwartungen beeinflusst, gemeinsame Interpretationen und Verständnis ermöglicht, Komplexität reduziert, Handlungen lenkt und legitimiert. Arbeitskultur umfasst somit eine von allen Organisationsmitgliedern mitgetragene formelle und informelle Verknüpfung von

Sinn, Funktionen, Emotionen und Werten in der Organisation, sie stärkt die Einbindung der Organisationsmitglieder und fördert die Identifikation mit der Unternehmung.

Es gibt verschiedene typische Arbeitskulturen, die männlich dominierte Arbeitskultur in Organisationen wird in der Literatur als „**männerbündische Arbeitskultur**“ (Kreisky, 1994) beschrieben. Die kulturelle Hegemonie des männlichen Geschlechts kann als eine zentrale Ursache für Geschlechterhierarchie gesehen werden, indem sie auf immer neue Weise die Dominanz von Männern sichert. Eine männlich dominierte Arbeitskultur in Organisationen und Verwaltungen grenzt ganz nebenher Nichtkonforme aus - Frauen und manche Männer. Die „männerbündische Arbeitskultur“ findet sich in den Führungsebenen fast jeder Organisation, allerdings in unterschiedlich starker Ausprägung. Sie ist damit bedeutsam für alle Entscheidungen interner und externer Art.

Hinweise auf eine „männerbündische Arbeitskultur“ wurden in den geführten Interviews deutlich, wie die folgende Äußerung eines Interviewpartners illustriert:

„Also, die Macht, zu entscheiden, haben ausschließlich die Männer, weil die weitestgehend die Überzahl haben.“

Um ausgewählt zu werden und die nötigen Verbindungen zu bekommen, muss man zeigen, dass man in den Kreis passt. Soziale Ähnlichkeit, Erfolgsorientierung und die richtige politische Haltung kann man zum Teil durch Anpassung und Loyalitätsbeweise signalisieren.

Dieser Aspekt kommt im folgenden Zitat eines Interviewpartners zum Ausdruck, der kritisch anmerkt:

„Das Problem ist immer, dass solche Gremien geradezu kameralistisch organisiert sind, es neben dieser formalen Struktur immer eine latente Struktur gibt. Diese latente Struktur der informellen Seite bestimmt in sehr großem Maße, weil die formalen Voraussetzungen doch sehr weit interpretiert werden können, in solchen Gebilden wie der Fachhochschule... Es ist häufig auch nach Gusto wie Entscheidungen zustande kommen. Und es ist häufig nach bestimmten Vorlieben und Personen oder im Personalbereich.“

Die berufliche Arbeit bedeutet für Männer oft Mittelpunkt ihrer gesamten Existenz und ist damit auch zentraler sozialer Lebensraum. Berufliche Netze sind somit gleichzeitig berufliche Karriereleiter und persönliche Austauschmöglichkeit. Es entsteht eine Vermischung von beruflichen und privaten Angelegenheiten - und es kann so zur Ausgrenzung all jener Personen kommen, die ihre Zeit nicht unbegrenzt zu Verfügung stellen können oder wollen.

Ein Interviewteilnehmer berichtet dazu folgendes:

„Also ich sehe meine Arbeit nicht als Arbeit an... Ich kann hingehen und 8 Stunden, 10 Stunden, 12 Stunden arbeiten... An dem Workaholic ist was dran, dass kann ich nicht abstreiten. Ich bin glücklich damit. Ich bin froh diesen Beruf zu haben. Er ist mir sehr wichtig. Ich denke, dass er mir schon mein ein und alles ist.“

Ein Interviewpartner äußert sich zu diesem Aspekt:

„In unserem Fachbereich haben wir natürlich irgendwo auch so Grüppchenbildung, wo man sich dann besser versteht und sich dann abends mal zusammensetzt. Sicherlich, gerade im Dekanatsbereich, da tauscht man sich dann mal aus, über Probleme.“

Ein anderer Interviewteilnehmer äußert sich hinsichtlich der Praxis der Berufungs- und Auswahlverfahren kritisch:

„...die Frauenbeauftragte hat's nicht leicht, sich da durchzusetzen, vor allem gegen die Fachkollegen. Da wird häufig dann mit irgendwelchen Fachargumenten natürlich gekommen, die eine Frauenbeauftragte so gar nicht nachvollziehen kann, weil sie natürlich keine Fachfrau ist. Und das macht es dann sehr schwierig, zu entscheiden. Es ist sicherlich nicht eindeutig zu sagen. Es hängt von den speziellen Gruppen ab, die damit beschäftigt sind. Ich kann nur von unserem Fachbereich sprechen. Wir haben natürlich ältere Herren, die da drin sitzen und mitentscheiden.“

5.5.3 Auswertung der Interviews der weiblichen Gesprächspartner

5.5.3.1 Die Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzen

Eine Interviewpartnerin nimmt dazu wie folgt Stellung:

„Gerade in den Technikbereichen denke ich, dass ist ein unheimlich schwieriges Pflaster: sehr konservativ, sehr schwer. Auch immer wieder diese alten Strukturen.“

Dieselbe Interviewpartnerin schildert diesbezüglich ihre Erfahrungen bei der Personalauswahl und berichtet folgende Episode:

„Das ist bei Einstellungsgesprächen so, z.B. wenn ein Laboringenieur eingestellt werden soll,... wo nur Männer da sind. Da sind drei Professoren und der Personalrat und ich dabei. Es sollte eine Frau eingestellt werden, die nach der Bewerbungslage dafür in Frage kam. Während des Vorstellungsgesprächs kamen nacheinander 6, 7 Männer dazu. Die Frau, die da vorne stand, wurde immer kleiner und immer unsicherer. Das sind einfach die Strukturen. Wenn eine Frau nach der Bewerberlage gut ist, können sie davon ausgehen, dass sie plötzlich doppelt so viel Männer im Ausschuss haben.“

Eine andere Interviewpartnerin betont den ihrer Ansicht nach neutralen Aspekt der Leistung:

„Ich finde, wenn jemand Leistung dafür erbringt, hat er auch die Stelle dafür zu kriegen, wenn er die nicht bringt, hat das gefälligst ein Mann zu kriegen. Also nicht auf Teufel komm raus Frauen einstellen, sondern es hat was mit Leistung zu tun. Man sollte nicht nach dem Geschlecht schauen, sondern nach Leistung.“

Nach Ansicht derselben Interviewpartnerin werden Männer und Frauen in ihrem Fachbereich gleich behandelt:

„...dass ist egal hier [im Fachbereich], ob Männchen oder Weibchen. Wenn jemand kommt, auch wenn er jetzt nur „Technischer Angestellter“ ist, je nachdem wie er auftritt, so wird er behandelt. Und das ist unabhängig vom Geschlecht.“

5.5.3.2 Gender unter dem Aspekt der Organisations- und Arbeitskultur

Eine Interviewpartnerin resümiert dazu ihre Erfahrungen in einem männerdominierten Fachbereich:

„Männer wollen Macht haben über Frauen. Und in dem Augenblick, wo wir in Männerberufe reingehen, haben wir auch Macht an der Stelle... Ich spüre dieses Ausüben von Macht über mich und bin dann aber auch froh, wenn ich aufgrund dessen reagieren kann, weil ich genau weiß, dass gehört dazu, zu sagen: „Bis hierhin und nicht weiter.“ Ich behaupte, dass Männer diese Macht unbewusst ausspielen. Sie spielen das selten bewusst aus. Und ich behaupte mittlerweile 95% aller Männer spielen es unbewusst aus und das ist natürlich genau das Fatale dabei, weil sie es nicht bewusst machen, können sie es auch nicht abstellen.“

Als Objekt behandelt, respektive instrumentalisiert fühlt sich die folgende Interviewpartnerin:

*„Was mir immer wieder auffällt: Bei kritischen Personaldingen behaupte ich, dafür habe ich zwar keine Beweise, dass geguckt wird, **wann** sie diese Sachen ‚händeln‘. Ich werde zum Beispiel nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Einer schiebt das auf den anderen und ich muss dann irgendwem zustimmen, wo ich sage, ich habe überhaupt keine Möglichkeit. Ich sehe überhaupt nicht ein, dass ich einer solchen Sache zustimme... Ich muss ganz ehrlich sagen, da steckt mittlerweile Methode hinter... Ich weiß von Kolleginnen und Kollegen hier, die gesagt haben, bestimmte Dinge werden hier durchgezogen, wenn ich auf Urlaub bin.“*

In Organisationen gibt es viele implizite, unausgesprochene Spielregeln, die besagen, welches Verhalten in welcher Situation angemessen ist. Nur diejenigen, die diese kennen und einhalten werden akzeptiert.

Eine Interviewpartnerin zu diesem Aspekt beobachtet, dass *„insbesondere in Berufungsverfahren das Auftreten von Bewerberinnen unter anderen Kriterien [als fachlichen Kriterien] abläuft: Es wird viel stärker auf das persönliche Auftreten geachtet, auf das Aussehen, die Mimik, die Gestik, die Souveränität.“*

Auch findet sie in ihrem Arbeitsalltag immer wieder Hinweise auf eine „männerbündische Arbeitskultur“:

„Ich sehe gerade bei Berufungen immer das Problem, gerade in diesen männerdominierten Fachbereichen, dass sie sich das eigentlich nicht vorstellen können, wie diese Frau in ihre Kultur, in ihren Kreis, in ihre Community passt.“

In Organisationen gibt es meist eine spezifische „Sitzungskultur“ die weit über die „normale“ Arbeitszeit hinausgeht. Eine Interviewteilnehmerin berichtet dazu folgende Erfahrungen:

„Die Sitzungen sind ein Graus, weil sie völlig unstrukturiert sind, keiner vorher weiß, worüber gesprochen werden wird... also man weiß zwar, wann die Sitzung anfängt, aber man weiß nie, wann sie endet. Das ist eine Art der Sitzungsleitung und Sitzungsführung, die jeder Frau die Zehnägel aufrollt... Und das muss man durchstehen, wenn man sich für Gremienarbeit oder für Lenkungsausschüsse bereit findet. Und Frauen haben einfach in der Regel nicht die Zeit.“

5.5.4 Zusammenfassung der qualitativen Ergebnisse

Wie in den Interviews deutlich wurde, sind Organisationen keineswegs geschlechtslos, Gender ist tief in die Organisationskultur der Fachbereiche eingeschrieben.

Die kulturelle Hegemonie des männlichen Geschlechts in den Fachbereichen kann als „**männerbündische Organisationskultur**“ bezeichnet werden.

Diese Befundlage ist in mehrfacher Hinsicht bedeutsam. Die gemeinsam geschaffene Organisations- und Arbeitskultur, die von Männern, aber auch von Frauen reproduziert wird, sichert immer wieder neu die Dominanz von Männern. Die Auswirkungen auf die Gleichstellung liegen auf der Hand: es werden nicht nur Frauen ausgegrenzt, sondern auch Männer, die dem hegemonialen Männerbild nicht entsprechen, wie z.B. aktive Väter.

Deutlich wurde auch, dass Geschlechterdifferenzen und Diskriminierungen kaum in Abstraktion vom eigenen Geschlecht wahrgenommen werden. Die Kluft zwischen der positiven Einstellung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und der Passivität hinsichtlich ihrer Realisierung wird dadurch überbrückt, dass geschlechtsspezifische Differenz nur selektiv wahrgenommen wird. In ihren eigenen Fachbereichen neigen die Männer dazu, den bereits erreichten Stand der Gleichstellung zu überschätzen. Darüber hinaus zeigt sich, dass je ausgeprägter die Dominanz der Männer in einem Fachbereich ist, desto eher den Beteiligten dieser Arbeitsbereich als **geschlechtsneutral** erscheint (Hearn, 2002, 9).

Die wenigen Ausschnitte legen offen: Das Wissensrepertoire der Hochschule über Gender besteht mutmaßlich aus persönlichen Ansichten oder allgemeinen Ansichten über Gender. Hier sind Hinweise auf das Ausmaß der unbewussten Inkompetenz hinsichtlich Gender. Das ist weder verwunderlich noch negativ zu bewerten. Es ist schlicht der zu erwartende Fallstand, wenn Gender eine „Terra incognita“ ist und zudem jeder Mensch glaubt, Genderexpertise zu haben, da man ja Mann oder Frau ist. Persönliche Erfahrungen und Meinungen zu Genderfragen reichen manchmal für den Alltag, jedoch nicht für die Entwicklung einer genderkompetenten Hochschule.

Wie sehr die geschlechtsspezifische, selektive Wahrnehmung Ungleichheiten überdeckt und das Erkennen eigener Privilegien verhindert, sei anhand eines Beispiels verdeutlicht, das der bekannte amerikanische Männerforscher Michael Kimmel anlässlich seines Vortrags auf dem Kongress „Implementation of Gender Mainstreaming in Europe – a Challenge for Political Education“ im September 2002 in Leipzig erzählte:

In den 80er Jahren nahm Michael Kimmel an einer feministischen Arbeitsgruppe von Collegestudentinnen in den USA teil. Dort spielte sich dieses Gespräch ab: Eine schwarze Studentin fragte eine weiße Studentin, was sie sähe, wenn sie in den Spiegel schaue. Die weiße Studentin antwortete: „Ich sehe eine Frau.“ Woraufhin die schwarze Studentin erklärte: „Ich sehe eine schwarze Frau.“

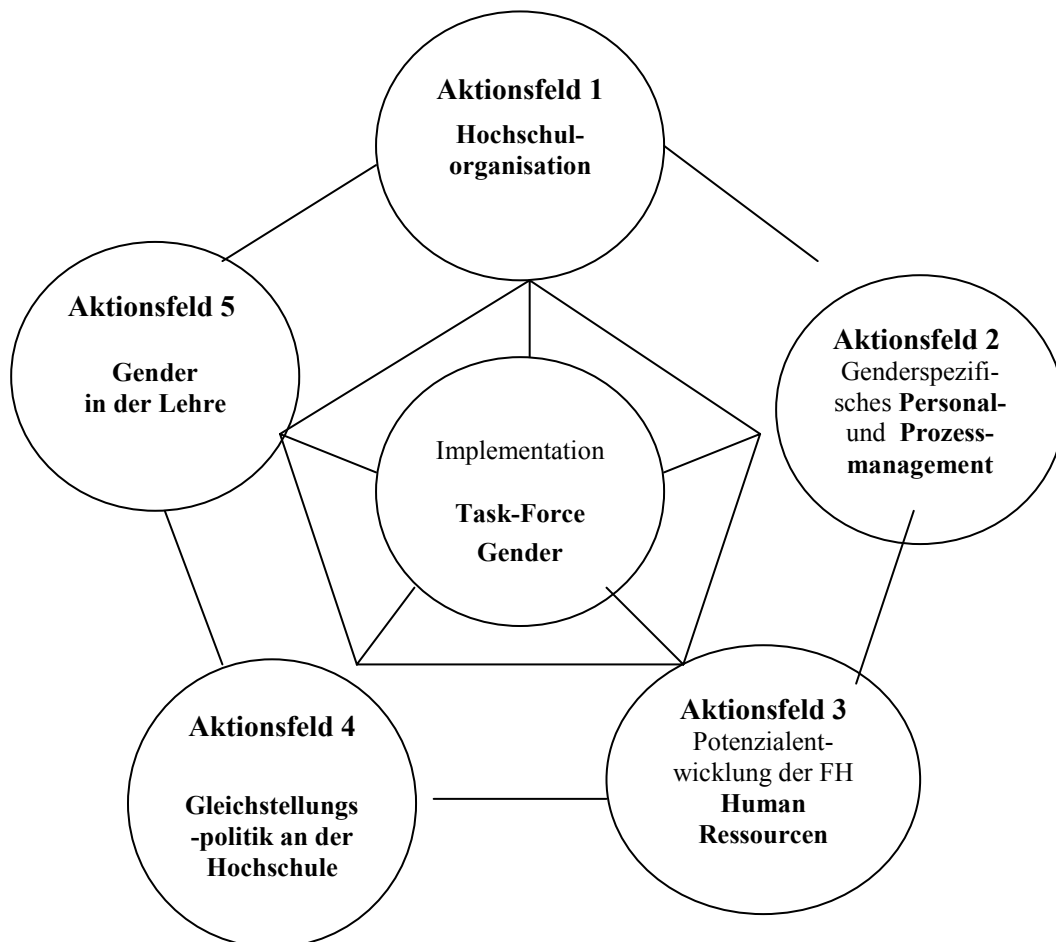
Als Michael Kimmel sich die gleiche Frage stellte, wurde ihm schlagartig klar, was er im Spiegel sah, wenn er sich betrachtete: er sah einen Menschen.

6 Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming Prozesses und des Gender Controllings an der FH Kiel

Zum Abschluss des Berichts zum Gender Controlling an der FH Kiel sei darauf hingewiesen, dass es sich um ein Pilotprojekt handelt, mittels dessen ein Instrument erprobt wurde, - die 3-R-Methode - , um die Gender Diskussion an der Hochschule zu eröffnen. Aus dem Bericht geht deutlich hervor, mit welchen Schwierigkeiten ein derartiges Unterfangen verbunden war (z.B. bei der Datenerhebung), auf welche Barrieren wir gestoßen sind (Unverständnis) und welche Fragestellungen daher nicht bzw. nur unzureichend beantwortet werden können (Ressourcen/Mittelflussanalyse; Realia/wie sieht der Arbeitsalltag für Frauen und Männer in der Hochschule aus, welche Normen existieren in der Hochschulstruktur für Frauen und Männer). Mit anderen Worten, der Gender Controlling Bericht bleibt an elementaren, genderrelevanten Analysepunkten rudimentär entsprechend der derzeitigen Realität an der Hochschule.

Wir stehen mit dem Gender Mainstreaming am Anfang in unserer Hochschule. Wir schlagen daher zur Weiterentwicklung fünf Aktionsfelder vor.

Fünf Aktionsfelder



6.1 Aktionsfeld: Hochschulorganisation

- Wir schlagen dem Rektor vor, den Gender Controlling Bericht der internen Kommunikation auszusetzen, und zwar neben der formalen Prozedur in den Gremien im WS 2003 eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung durchzuführen unter dem Titel: „Gender Mainstreaming an der FH Kiel“. So kann die Zusammenarbeit zum Thema Gender in der Hochschule gefördert und der hochschulpolitisch erforderliche Beitrag der FH geleistet werden.
- Die FH Kiel entwickelt auf dieser Veranstaltung ein „Gender Statement“ im Sinne des Hochschul-Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung, das zu einem regulären Gender Managementprozess an der Hochschule führt. („Wer Geld will, muss künftig gendern.“)
- Die Fachbereiche und die Verwaltung entwickeln und führen spezifische Gendercontrollingverfahren durch, die in den allgemeinen Controlling-Bericht integriert werden. Als Instrument wird die 3-R-Methode vorgeschlagen.

6.2 Aktionsfeld: Genderspezifisches Personal- und Prozessmanagement

- Das genderspezifische Personal- und Prozessmanagement verfolgt das „gendern“ der Managementprozesse vom Personalmarketing, Personalassessment, Qualifizierung, Karriereförderung und in allen relevanten Entscheidungsprozessen der Hochschule. Die Fachbereiche und die zentrale Verwaltung sind hier in der Pflicht.
- Wir schlagen vor, den gesamten Berufungsprozess, der eine Schlüsselstelle in der Hochschule ist, genderbasiert zu modellieren.

6.3 Aktionsfeld: Potenzialentwicklung der Human Ressourcen an der Fachhochschule Kiel

- Wir schlagen für Hochschulangehörige unterschiedlicher Statusgruppen ein Genderqualifizierungsprogramm vor.

Modul 1:

- Gender Mainstreaming im Hochschulbereich für das zentrale und fachbereichsspezifische Hochschulmanagement.

Modul 2:

- Geschlechterspezifische Lehre und Didaktik für die Lehrenden und Studierenden der Hochschule.

Modul 3:

- Gender Kommunikation – offene Veranstaltung für Hochschulangehörige zur Entwicklung der Kommunikationskompetenzen und der Verbesserung der Arbeitssituation für Frauen und Männer an der Hochschule.

6.4 Aktionsfeld: Gleichstellungspolitik an der Hochschule

Die Integration von Frauenförderpolitik und Gender Mainstreaming ist an der Hochschule voranzubringen. Im Einzelnen muss Transparenz über den derzeitigen Stand und den Erfolg der fachbereichsspezifischen Frauenförderpläne erzeugt werden. Die Fortschreibung der Frauenförderpläne muss im Kontext des Gender Mainstreaming erfolgen. Fachbereichsspezifische Gleichstellungsprojekte unter der Koordinierung der Frauenbeauftragten der Fachbereiche sind dann erforderlich. Die Projekte folgen den Regeln des professionellen Projektmanagements.

6.5 Aktionsfeld: Gender in der Lehre

In der Diskussion im Zentralen Frauenausschuss wurde angeregt, Gender in der Lehre in allen Studiengängen stärker als bisher zu berücksichtigen. Es wurde weiter vorgeschlagen als ersten Schritt in diese Richtung eine Ringvorlesung anzubieten, wo Lehrende anderer Hochschulen oder ExpertInnen über ihre Erfahrungen berichten und aufzeigen, wo Genderfragen in einem Fach relevant sein können. Dazu kann ferner die Frage gehören, inwieweit das Studienangebot und die Studieninhalte den Lernbedürfnissen weiblicher und männlicher Studierender entsprechen.

6.6 Implementation

Die Hochschule sollte wegen des Umfangs und der Komplexität des Vorhabens eine interdisziplinäre „Task-Force-Gender“ an der FH Kiel installieren, die als Starthilfe und Dienstleister für die Hochschule bei der Umsetzung der Aktivitäten dienen soll.

Die Hochschule muss Klarheit darüber erzeugen, was sie im Fach „Gender“ tun will. Sie hat keine Wahl, ob sie etwas tun will. Die „Task-Force-Gender“ kann eine interne Beratung anbieten.

7 Literaturverzeichnis

Andresen, Sünne: Gender Mainstreaming – Herausforderung für eine eingreifende Genderforschung und Frauenpolitik, Argument Sonderband Neue Folge AS 290, S. 233 –246.

Berger, Peter L./ Luckmann, Thomas: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, Frankfurt a.M., 1987.

Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik, Frankfurt, 2002.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Frauen in Bildung und Forschung. Gender Mainstreaming, Bonn 2001.

Döge, Peter: Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen - Ein Leitfaden für Frauen und Männer, IAIZ-Schriften Band 2, Berlin 2001.

Engelbrech, Gerhard: Total E-Quality Management – Frauenförderung in Verbindung mit Total Quality Management, in: Total E-Quality Deutschland e.V. (Hg.): Chancengleichheit im Unternehmen – Paradigmenwechsel in der Personalpolitik. Köln, 1997, S. 29 - 41.

ETAN Expertinnen-Arbeitsgruppe „Frauen und Wissenschaft“: Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union - Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming, Bericht für die Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung, Luxemburg 2001.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Barbara Stiegler: Teildokument: Wie funktioniert Gender Mainstreaming (Digitale Bibliothek), August 2000.

Glaserfeld, Ernst von: Einführung in den radikalen Konstruktivismus, in: Watzlawick, Paul (Hg.): Die erfundene Wirklichkeit, Stuttgart, 1984.

Heinze, Thomas: Qualitative Sozialforschung. Erfahrungen, Probleme und Perspektiven, Opladen, 1987.

Helsinki Group on Women and Science: German National Report, February 2002.

Hearn, Jeff: Gender Mainstreaming in Research and Science: what to do about men? Gender Mainstreaming Congress, Leipzig, 2002.

Höglund, Hjördis: Erfahrungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Schweden und ihre möglichen Auswirkungen auf die baltischen Anrainerstaaten, in: Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein, Gender Mainstreaming - Dokumentation der Fachtagung, 12. Oktober 2000, S. 18 – 23.

Kirsch-Auwärter, Edit: Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument? Versuch einer Standortbestimmung, Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechter-Studien 20/2002, Heft 3, S. 101 – 110.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, „Frauen in der Wissenschaft: die Geschlechterdimension als Antrieb für die Reform der Wissenschaft“, Brüssel, 15.5.2001, SEK (2001) 771.

Kreisky, Eva: Das ewig Männerbündische? Zur Standardform von Staat und Politik, in: Leggewie (Hg.): Wozu Politikwissenschaft? Über das Neue in der Politik. Darmstadt 1994.

Laafia, Ibrahim/Larsson, Anna: Frauen in der öffentlich geförderten Forschung, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an Hochschulen in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Wissenschaft und Technologie Thema 9 – 7/2001.

Tondorf, Karin: Gender Mainstreaming - verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 54, 2001, Heft 4, S. 271-277.

Total E-Quality Deutschland e.V. (Hg.): Chancengleichheit im Unternehmen – Paradigmenwechsel in der Personalpolitik, Köln, 1997.

Total-E-Quality Newsletter, Heft 5/Oktober 2000.

8 Verzeichnis der Diagramme

Diagramm 1:	Entwicklung der Zahl besetzter Professuren an der FH Kiel in absoluten Zahlen vom WS 1997/98 bis WS 2001/02	17
Diagramm 2:	Frauen- und Männeranteil an den Professuren insgesamt in absoluten Zahlen WS 1997/98 bis WS 2001/02	18
Diagramm 3:	Frauen- und Männeranteil an den Professuren der FH Kiel In Prozent WS 1997/98 bis WS 2001/02	19
Diagramm 4:	Frauen- und Männeranteile an den C3 Professuren der FH Kiel In Prozent WS 1997/98 bis WS 2001/02	20
Diagramm 5:	Frauen- und Männeranteile an den C2 Professuren der FH Kiel In Prozent WS 1997/98 bis WS 2001/02	21
Diagramm 6:	Professuren insgesamt an den Fachbereichen der FH Kiel Frauen und Männer in absoluten Zahlen; WS 1997/98	22
Diagramm 7:	Professuren insgesamt an den Fachbereichen der FH Kiel Frauen und Männer in absoluten Zahlen; WS 2881/02	23
Diagramm 8:	Professuren insgesamt an den Fachbereichen der FH Kiel Frauen- und Männeranteile in Prozent ; WS 1997/98	24
Diagramm 9:	Professuren insgesamt an den Fachbereichen der FH Kiel Frauen- und Männeranteile in Prozent ; WS 2001/02	25
Diagramm 10:	Berufungen an der FH Kiel im Zeitraum von 1992 bis 2001	26
Diagramm 11:	Berufungen an der FH Kiel im Zeitraum von 1992 bis 2001 Männer und Frauen in absoluten Zahlen und Prozent	27
Diagramm 12:	Bewerbungen von Frauen und Männern um Professuren an der FH Kiel (in absoluten Zahlen und Prozent) im Zeitraum 1992 bis 2001	28
Diagramm 13:	Bewerbungen um Professuren an der FH Kiel nach Fachbereichen im Zeitraum von 1992 bis 2001	29
Diagramm 14:	Wissenschaftliches Personal – unbefristet – in absoluten Zahlen Fachhochschule Kiel WS 1997/98 bis WS 2001/02	30
Diagramm 15:	Wissenschaftliches Personal – befristet – in absoluten Zahlen Fachhochschule Kiel WS 1997/98 bis WS 2001/02	31
Diagramm 16:	Veränderung der Anzahl der Lehrbeauftragten nach Geschlecht an der FH Kiel in absoluten Zahlen, WS 1997/98 bis WS 2001/02	32

Diagramm 17:	Lehrbeauftragte insgesamt der Fachhochschule Kiel, Frauen- Und Männeranteile in Prozent, WS 1997/98 bis WS 2001/02	33
Diagramm 18:	Strukturelle Veränderung des Lehrkörpers der FH Kiel, Professuren und Lehrbeauftragte in Prozent, WS 1997/98 bis WS 2001/01	34
Diagramm 19:	Lehrbeauftragte nach Fachbereichen und Geschlecht in absoluten Zahlen, Fachhochschule Kiel WS 1997/98	36
Diagramm 20:	Lehrbeauftragte nach Fachbereichen und Geschlecht in absoluten Zahlen, Fachhochschule Kiel WS 2001/02	37

9 Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Frauenanteile an den Professuren, Studierenden, Studienanfänger/innen und Absolvent/innen der FH Kiel in Prozent nach Fachbereichen vom WS 1997/98 bis zum WS 2001/02	43
Tabelle 2:	Beamte/Beamtinnen Fachhochschule Kiel / Stand: 01.01.2002	45
Tabelle 3:	Weibliche und männliche Angestellte Fachhochschule Kiel / Stand: 01.01.2002	46
Tabelle 4:	Weibliche und männliche Angestellte nach Statusgruppen	47
Tabelle 5:	Senatsausschüsse in der Wahlperiode 2000-2002 an der Fachhochschule Kiel	48
Tabelle 6:	Frauenanteile in verschiedenen Statusgruppen der FH Kiel	51
Tabelle 7:	Angaben zu den Leitungspositionen der FH Kiel / Stand: September 2002	54