

Positionspapier

Das Positionspapier komprimiert die wichtigsten Ergebnisse von Sitzungen der Lakof FH, in denen Grundsatzfragen der Gleichstellungspolitik diskutiert wurden. Ein Entwurf wurde bei der Lakof FH am 15. Juli 2010 angenommen und nach der Überarbeitung im Umlaufverfahren beschlossen.

Unser Rollenverständnis

- Die Verantwortung für Fortschritte bei der Gleichstellung von Frau und Mann liegt bei der Hochschule, also bei der Leitung und allen Beschäftigten.
- Unsere Aufgabe als nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist qua Gesetz das hochschulweite Monitoring von Gleichstellung und die Beratung der Personen, die Entscheidungen in Lehre, Forschung und Hochschulmanagement treffen und umsetzen.
- Ob und inwieweit die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich Umsetzungsaufgaben übernimmt, muss an den einzelnen Hochschulen bestimmt werden.

Unsere Ziele

- Vorrangig wollen wir den Frauenanteil bei den Professuren steigern, langfristig auf 50 Prozent (im Durchschnitt aller Fachrichtungen). Hierzu verfolgen wir auch komplementäre Ziele, von Nachwuchsförderung bis zu Vereinbarkeit.
- Die Gleichstellung von Frau und Mann ist für uns ein zentraler Aspekt von Diversity, der auf absehbare Zeit zum Ausgleich von Benachteiligungen und zur Herstellung von Chancengleichheit noch besonderes Gewicht haben muss.

Unsere Erfahrungen

- Das Hauptproblem bei der Berufung von Professorinnen liegt im Mangel an Bewerberinnen, namentlich in MINT-Fächern. Zusätzliche Probleme bereiten der Anstieg der Gehaltsdifferenzen gegenüber der Wirtschaft und die Absenkung der Altersgrenze für die Verbeamtung.
- Vorbehalte gegen Berufungen von Frauen sind an den meisten Fachhochschulen längst Vergangenheit. Wie in allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft wirken aber noch tradierte Rollenstereotype, in Ausnahmefällen auch männliche Netzwerke.
- Der Umfang der Gleichstellungsaufgaben hat sich in den letzten Jahren durch politische Vorgaben und Programme bei unveränderter Ausstattung vervielfacht.

Unsere Strategien

- Spürbare Fortschritte bei der Gleichstellung können nur erzielt werden, wenn die einschlägigen Maßnahmen effektiv und effizient sind. Dazu gehört auch, dass sie mit vertretbarem Aufwand umgesetzt werden können.
- Der Mangel an Bewerberinnen lässt sich wegen der Besonderheiten der Fachhochschulen (kein Promotionsrecht, Praxiserfahrung als Berufungsvoraussetzung) fast nur über externe Rekrutierung mindern. Hierfür haben wir ein überregionales Maßnahmenpaket entwickelt, das überaus erfolgreich und kostengünstig ist. Zur konsequenten Umsetzung und Fortentwicklung muss unsere Koordinierungsstelle personell aufgestockt werden.
- Die politischen Rahmenbedingungen und die Fülle der Aufgaben vor Ort erfordern die Entwicklung und Umsetzung von umfassenden Gleichstellungskonzepten. Politische Vorgaben zu solchen Konzepten müssen zur Struktur und Kultur der Fachhochschulen passen, die Autonomie der Hochschulen wahren und verlässlich sein. Darüber hinaus brauchen die Hochschulen und Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Ressourcen, um umfassende Konzepte realisieren zu können.
- Beim politischen Rahmen setzen wir auf Beseitigung von Widersprüchen in Gesetzen, Anreize über Hochschulfinanzierung (auch in der Grundfinanzierung), Erweiterungen des Fächerspektrums an Fachhochschulen, Herstellung von Transparenz und Vorbildfunktion des Wissenschaftsministeriums.