

**LANDESKONFERENZ DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN DER
HOCHSCHULEN DER FREIEN HANSESTADT HAMBURG
- LaKoG -**

Stellungnahme

**zu den Empfehlungen der Strukturkommission
an den Senator für Wissenschaft und Forschung
zur „Strukturreform für Hamburgs Hochschulen“**

04.03.03

Hamburg möchte mit der angestrebten Strukturreform des Hochschulwesens zum Vorreiter einer deutschen Hochschulreformbewegung werden.

Insbesondere gemessen an diesem Anspruch ist es befremdlich, dass gleichstellungspolitische Erwägungen in den Empfehlungen zur Strukturreform vollständig fehlen. Nachfolgend empfiehlt die LaKoG gerade die strukturelle Verbesserung der Chancengleichheit, um Leistungspotenziale gezielt zu nutzen und zur Exzellenzbildung sowie Zukunftsfähigkeit der Hochschulen wesentlich beizutragen. Denn einer der gravierenden Mängel des Hochschulwesens in Hamburg ist die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere an wissenschaftlichem Personal. Gerade durch „die Verbesserung der Chancen von Frauen kann ihr erhebliches Qualifikations-potenzial als Ressource für Forschung und Lehre besser nutzbar gemacht werden. Dies ist ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen.... Das bisherige System ... bedeutet eine ‚Verschwendung von Humankapital‘ und gefährdet den zukünftigen Qualitätsstandard von Hochschulen ...“ (BLK-Bericht 30.10.2000, S. 6)

Die LaKoG fordert den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag der Hochschulen einzulösen und bestehende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zum Gender Mainstreaming (vgl. Vertrag von Amsterdam vom 1.5.1999; Artikel 2,3 EG-Vertrag vom 2.10.1997) umzusetzen:

- Die Auswirkungen der Strukturreform sollen erkennbar und aktiv darauf geprüft werden, wie sie die Situation von Frauen und Männern in der Metropolregion Hamburg aufnehmen und verändern.
- Die Geschlechtergleichstellung soll als Querschnittspriorität in die sieben Grundsätze der Strukturreform, die quantitativen Grundlagen, die Anwendung auf Aufgabenfelder, die finanziellen Konsequenzen und die Umsetzungsplanung eingearbeitet werden.
- Ein achter Grundsatz „Strukturelle Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ soll hinzugefügt und bearbeitet werden

Entgegen der von der EU geforderten und üblichen Praxis erfolgte keine geschlechtsspezifische Analyse des Datenmaterials, das der Kommission als Grundlage ihrer Bedarfsberechnung diente. Dies wäre aber die Voraussetzung für die Ausarbeitung gleichstellungspolitischer Empfehlungen zur Entwicklung der Zukunftsfähigkeit der Hamburger Hochschulen gewesen.

Beispielhaft seien hier einige gleichstellungspolitische Anregungen zu den Grundsätzen und zur Anwendung auf Aufgabenfelder gegeben:

Bedarfsanalyse:

Der Bedarf an qualifizierten Studienangeboten ist unter den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Nachfragestrukturen von zukünftigen Studierenden neu zu bestimmen.

Hier wäre zu prüfen, inwieweit der empfohlene Abbau der Sozial- und Geisteswissenschaften nicht zu einem überproportionalen Rückgang von Studentinnen in Hamburg führen wird. Parallel dazu wäre die Attraktivität der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge für junge Frauen durch entsprechende strukturelle Verbesserungen in Lehre und Forschung zu erhöhen, gerade wenn dieser Bereich ausgebaut werden soll. Ebenso wäre die Attraktivität eines Studiums z.B. im Humandienstleistungsbereich für junge Männer zu steigern.

Bachelor-Master-Struktur:

Sie kann eine Chance bieten, die eigene Elternschaft besser mit Qualifizierungszeiten und Berufstätigkeit zu vereinbaren, weil sie strukturell Wiedereinstiegsmöglichkeiten in die Hochschule mit einem Masterstudium ermöglicht (ggf. ergänzt durch Stipendien-Programme, BaFöG etc.). Andererseits besteht jedoch die Gefahr einer weiteren Ausgrenzung von qualifizierten Absolventinnen aus den wissenschaftlichen Karrierelaufbahnen (vgl. BLK-Bericht 30.10.2000, S. 7/8), sofern beim Zugang zum Masterstudium keine geschlechtssensiblen Kriterien Anwendung finden.

Die Akkreditierungsverfahren sollten ebenfalls in Datenbasis und Bewertungskriterien geschlechtsdifferenziert vorgehen.

Verbesserung der Betreuungsintensität:

Die Betreuung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses ist geschlechtergerecht auszugestalten, z.B. durch besondere Qualifizierung des betreuenden Lehrpersonals, durch geschlechtssensible Personalentwicklung und Führung, Beurteilungsverfahren und Mentoring. Derartige Leistungen sind im Kriterienkatalog der Leistungszulage im Rahmen der Hamburger Dienstrechtsreform zur Professur-Besoldung zu berücksichtigen.

Erhöhung der Studienerfolgsquote:

In die geeigneten Steuerungsmechanismen der Wissenschaftsverwaltung sollte ein besonderes Finanzierungsinstrument aufgenommen werden, das die Erhöhung der Absolventinnenquote gesondert belohnt in den Bereichen, in denen bisher die Quote unter 50% liegt.

Zulassungsverfahren sollen so geprüft und gestaltet werden, dass keine Geschlechtsrollenstereotypen in die Kriterien einfließen.

Stipendien- und finanzielle Förderprogramme sollen sicherstellen, dass Frauen und Männer gleichermaßen z.B. aus dem Beruf in Bachelor- und Masterstudiengänge aufgenommen werden, ggf. sind Sondermaßnahmen zur Förderung der Studienaufnahme von Frauen aufzulegen.

Stärkere Interdisziplinarität in Forschung und Lehre:

Gender-Forschung und der Einbezug von Genderfragestellungen in Forschung und Lehre ist per se nur interdisziplinär möglich und sollte im Konzept der Interdisziplinarität der zu gründenden Sektionen deutlich ausgewiesen werden, auch bei der zielgenauen Einbindung von Neuberufungen. Der in Hamburg ausgewiesene wissenschaftliche Ansatz des „Degendering Science“ bietet einen geschlechtsbewussten Focus zur Analyse wissenschaftlicher Inhalte.

Förderung der Exzellenz:

Die hochschulübergreifenden Studiengänge zu Gender-Studies (MS; BC; MA; Dipl.) bilden eine bundesweit einmalige Exzellenz, die es auszubauen gilt in internationaler Kooperation. Hier ist ein Forschungs- und Lehrgebiet in Hamburg entstanden, das auf einen wachsenden Bedarf trifft und Hamburg einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Hochschulstandorten bietet. Es sollte von den anderen Forschungsschwerpunkten, die sich an den Wirtschaftsschwerpunkten der „Wachsenden Stadt Hamburg“ orientieren, zur Kooperation genutzt werden.

Hochschulsteuerung und Organisationsstrukturen:

Wenn weitere Zuständigkeiten auf die Hamburger Hochschulen übertragen werden, sollen dabei Rahmenbedingungen eingehalten werden, die den bisherigen Standard des Gleichstellungsauftrages und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Struktur- und Entwicklungsaufgaben auf allen Ebenen sichern. Bei der Einführung von Qualitätssicherungsverfahren soll der Gleichstellungsauftrag sowohl in der Zielsetzung und der Steuerung als auch im Controlling verankert werden. Die Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungs-Stabsstellen in den Hochschulen wären zu stärken auch in den neu zu entwickelnden Entscheidungsstrukturen. Angesichts der Stärkung der Leitungsebene ist die paritätische Beteiligung und die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen in den Leitungsgremien sicherzustellen.

Steigerung der Internationalität und Familienverantwortung

Exzellente Führungskräfte aus dem Ausland bemängeln an der deutschen Situation die schlechten Bedingungen, Berufs- und Familienverantwortung zu vereinbaren. Gleiches gilt für die Gewinnung exzellenter Spitzenforscherinnen. Die Hamburger Hochschulen sollen ein übergreifendes Konzept der besseren Vereinbarkeit von Studium, Lehre und Forschung mit Familienpflichten für ihre Studierenden, ihr Forschungs- und Lehrpersonal, insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs, sowie für ihre männlichen und weiblichen Beschäftigten auflegen.

Sowohl bei dem Anteil internationaler Berufungen als auch bei Partnerschaften oder Kooperation mit ausländischen Hochschulen soll das Potenzial der ausländischen Wissenschaftlerinnen besonders zur Steigerung der Qualität von Forschung und Lehre an den Hamburger Hochschulen ausgeschöpft werden.

Personalstruktur:

Der Strukturreform ist dringend ein geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept sowohl für den wissenschaftlichen Bereich als auch für den Bereich der Hochschulverwaltung zu empfehlen. Den Mitarbeiterinnen müssen Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet und gesichert werden. Der Vorschlag, Verwaltungsstellen in Stellen mit Lehraufgaben umzuwandeln, sollte auch auf seine geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin geprüft werden, sind doch in diesem Sektor besonders viele Stellen von Frauen besetzt.

LaKoG – Hamburg
04.03.03