

dabei zu unterstützen, Folgen und Grenzen ihrer Forschungsergebnisse öffentlich zur Diskussion zu stellen, um mögliche Gefahren und Probleme neuer technischer Möglichkeiten frühzeitig, intensiv und ergebnisoffen zu analysieren. Wo die Forschungsfreiheit in Konflikt mit anderen Grundrechten gerät, hat die Politik die Pflicht, der Forschung Grenzen zu setzen. Forschung und öffentliche Forschungsförderung müssen gesellschaftlich verantwortet und ethisch fundiert werden. Sowohl bei der inhaltlichen Ausrichtung als auch bei der Vergabe der Mittel müssen die Richtlinien des Gender Mainstreaming berücksichtigt werden. Künftig gilt es, stärker in Netzwerken europaweit sowie international zu forschen.

Wissenschaft als Beruf – Arbeitsplatz Hochschule

Die berufliche Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn muss auf eine gesicherte und kalkulierbare Basis gestellt werden. Hierfür ist ein transparentes Verfahren zur Erlangung der wissenschaftlichen Qualifikationen notwendig. Ziel ist es, die Nachwuchsförderung für den Wissenschaftsbereich auf eine sichere Basis zu stellen, die Voraussetzung für einen flexiblen Personaleinsatz in den Bereichen Wissenschaft, Forschung, Lehre und Dienstleistung und Wissenschaftsmanagement zu schaffen und eine Abflachung der unzeitgemäßen ausgeprägten Personalhierarchien zu bewirken. Insgesamt bedarf es eines transparenten Personalentwicklungskonzepts mit entsprechender Stellen- und Ressourcenplanung. Grundsätzliche Voraussetzung dafür ist ein Mindestmaß an finanzieller Planungssicherheit, um den Hochschulen langfristig überschaubare Gestaltungsspielräume zu eröffnen.

Darüber hinaus sind die Pluralität der Qualifikationswege sowie die Reform der Promotionsphase notwendig für eine langfristige Perspektive. Die Hochschulen sollen für DoktorandInnen forschungsorientierte Studien in Promotionskollegs bzw. Graduiertenzentren etablieren. Um die Attraktivität der Hochschulen in Deutschland für Graduierte aus dem Ausland zu erhöhen, müssen aufenthalts- und arbeitsrechtliche Hürden beseitigt werden. Die Ausgestaltung eines Europäischen Hochschulraums hat sich auch auf den Komplex der Hochschulpersonalstruktur zu erstrecken. Die Laufbahnen für den wissenschaftlichen Nachwuchs – Promotionsphase und anschließende Postdoc-Phase – sind insoweit aufeinander abzustimmen, dass Hochschulwechsel grenzüberschreitend erfolgen können. Darüber hinaus sind europaweite Mindeststandards für den Status und die soziale Sicherung von NachwuchswissenschaftlerInnen zu vereinbaren, die angemessene Arbeitsbedingungen sicherstellen.

Die Hochschulen sollen ein Ort sein, an dem auf vielfältige Weise gesellschaftliche Probleme erkannt, durchdacht und bearbeitet werden. Dazu müssen die Hochschulen so organisiert sein, dass ein möglichst gleichberechtigtes, freies und sozial abgesichertes wissenschaftliches Arbeiten möglich ist. Um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule zu verbessern, ist vor allem die Zahl ungeschützter Arbeitsverhältnisse deutlich zu reduzieren. Ein Wissenschaftstarifvertrag trägt dazu bei, Beschäftigungsverhältnisse in Hochschulen und Forschung attraktiv und sicher zu gestalten. Studentischen Hilfskräften und DoktorandInnen kommt eine entscheidende Rolle in Forschung und Lehre zu. Sie müssen eine solide tarifliche Absicherung erhalten.

3.26 Hochschulsteuerung als Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik

Die GEW setzt sich für eine Hochschulreform ein, die die vorhandene Benachteiligung von Frauen abbaut und dem Ausbau des erreichten gleichstellungspolitischen Niveaus verpflichtet ist. Sie fordert, dass die Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihre Richtlinienkompetenz in entscheidenden Fragen der Hochschulentwicklung im Interesse der Gleichstellungsförderung einsetzen. Geschlechtergerechtigkeit muss auf allen Entscheidungsebenen als generelles Reformanliegen anerkannt werden und in verbindlichen Zielvorgaben und Maßnahmen Niederschlag finden. Hierzu bedarf es einer durchgängigen und maßgebenden Mitwirkung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten.

Die GEW fordert, dass die Hochschulen die für sie geltende Verpflichtung, die Strategie des Gender Mainstreamings in ihr Aufgabenspektrum zu integrieren, umsetzen und ein jeweils

auf ihre spezifische Situation abgestimmtes Konzept entwickeln. Dazu gehören eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung, ein auf geschlechtergerechte Partizipation zielender Umgang mit Ressourcen und die Entwicklung von Gender-Kompetenz, insbesondere bei den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, den Hochschulleitungen und Führungskräften. Die Hochschulleitungen haben für ein entsprechendes Qualifizierungsangebot und für dessen Wahrnehmung Sorge zu tragen.

Im Vorfeld von Reformentscheidungen sind die Ausgangslage, die Belange der Betroffenen und die zu erwartenden Auswirkungen einer geschlechterbezogenen Analyse zu unterziehen. Auf der Basis eines prozessbegleitenden Gender-Controllings müssen Korrekturmöglichkeiten eingeräumt werden, damit ggf. eine Umsteuerung im Interesse der Realisierung gleichstellungspolitischer Ziele erfolgen kann.

Hochschulgesetzgebung

Die GEW unterstützt die Beibehaltung des im HRG verankerten Gleichstellungsauftrages auf Bundesebene und fordert die zusätzliche verbindliche Verpflichtung zur Anwendung von Gender Mainstreaming als handlungsleitendes Prinzip und Querschnittsaufgabe in Verantwortung der Leitungsgremien.

Für die Hochschulgesetzgebung auf Landesebene fordert die GEW Festlegungen in folgender Hinsicht:

- nachhaltige Regelungen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen und zur Förderung von Chancengleichheit in Lehre/Studium, Forschung und Nachwuchsentwicklung sowie in der Verwaltung,
- Honorierung der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages im Rahmen staatlicher Zuwendung und hochschulinterner Mittelverteilung,
- Gewährleistung rechtlicher, personeller und finanzieller Rahmenbedingungen, die eine wirkungsvolle Vertretung der Interessen von Frauen einerseits und die durchgängige Anwendung von Gender Mainstreaming andererseits sowie ein kontinuierliches Gender-Controlling ermöglichen sowie
- regelmäßige öffentliche Berichterstattung über Vorhaben, Maßnahmen und Ergebnisse im Kontext von Frauenförderung und Gender Mainstreaming.

Es muss eine genderbezogene Gesetzesfolgeabschätzung vorgenommen werden.

Hochschulentwicklungsplanung

Mittel- und langfristige Weichenstellungen unterhalb der gesetzlichen Ebene über Hochschulentwicklungspläne (Hochschulstrukturpläne, Hochschuloptimierungskonzepte, Leitlinien der Hochschulentwicklung) müssen ebenfalls einer Prüfung auf Gleichstellungsrelevanz unterzogen werden. Es ist insbesondere offen zu legen, welche Veränderungen landesweit, hochschulspezifisch und fächerbezogen im Hinblick auf

- die Relation der Studienanfängerinnen und -anfänger, Studentinnen und Studenten, Absolventinnen und Absolventen,
- die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten nach Beschäftigten-/Statusgruppen,
- das Angebot an speziell von Nachwuchswissenschaftlerinnen nachgefragten Qualifikationsmöglichkeiten,
- die Relation der zur Nachwuchsbetreuung potenziell verfügbaren Professorinnen und Professoren sowie
- die Vereinbarkeit von Familie, Qualifizierung und wissenschaftlicher Karriere

zu erwarten sind.

Daraus sind analytisch fundierte Maßnahmen abzuleiten, die sicherstellen, dass Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt werden. Reformvorhaben dürfen sich weder personell (Gender-Struktur der Studierenden, Nachwuchskräfte und Beschäftigten) noch inhaltlich (Frauen- und Geschlechterforschung, Gender-Studies, Gender-Module,

Frauenstudiengänge, Frauenfördermaßnahmen) negativ auf das Gleichstellungsniveau auswirken. Der mit Strukturveränderungen zumeist einher gehende Personalumbau muss unter Beachtung des anstehenden Generationenwechsels in der Professorenschaft genutzt werden, um den Professorinnenanteil zu erhöhen. Dies setzt eine gezielte und geplante Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen voraus.

Kontraktsteuerung und leistungsorientierte Mittelverteilung

Die GEW fordert Staat und Hochschulen auf, neben den unverzichtbaren Sonderprogrammen der Frauenförderung strukturelle Veränderungsprozesse einzuleiten und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Die im Zuge der Umwandlung der Hochschulfinanzierung von der input- zur output-gesteuerten Finanzierung entwickelten Steuerungsinstrumente (Hochschulverträge, Zielvereinbarungen, Hochschulpakete etc.) müssen auch für die Gleichstellungspolitik genutzt werden. Das bedeutet, dass Staat und Hochschule Leistungen in der Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Wissenschaft und Administration auf der Grundlage einer Stärken-/Schwächen-Analyse definieren und neben den gesetzlich definierten Aufgaben der Hochschulen verbindlich vereinbaren. Über die (Nicht-)Erfüllung dieser Ziele ist im Rahmen des Controllings zu berichten. Werden Hochschulen mittels der leistungsorientierten Mittelzuweisung in den Wettbewerb geschickt, soll auch das Kriterium Gleichstellung mit entsprechenden Parametern abgefragt werden.

Die GEW fordert Staat und Hochschulen auf, Zielvereinbarungen abzuschließen, die sichern, dass die Studienreform im Rahmen des Bologna-Prozesses dem Gleichstellungsanliegen Rechnung trägt. Das betrifft – über die organisatorische Gestaltung des Studiums und die Stufung der Abschlüsse hinausgehend – insbesondere die Modernisierung der Studieninhalte unter Einarbeitung der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung.

Personalentwicklung und Qualifizierung der Selbstverwaltung

Die GEW fordert von den Hochschulen eine Personalentwicklung, die sowohl eine geplante Fort- und Weiterbildung des Personals im Interesse von Leistungssteigerung und Potenzialentwicklung umfasst als auch Maßnahmen, die der Laufbahn- und Karriereförderung dienen sowie Aktivitäten, die auf die Erhöhung der Teamfähigkeit zielen oder auf die Reform von Arbeitsablauf und -strukturierung. Besonderes Augenmerk muss der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelten. Gerade in diesem Bereich regiert statt einer gezielten Personalentwicklung das Zeitgesetzwesen.

Personalentwicklung hat sich auf gemeinsam mit den Beschäftigten, Personalräten und Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten erarbeiteter Leitlinien zu stützen. Sie muss als Aufgabe der Hochschulen Eingang in das neue Instrumentarium der Hochschulsteuerung finden.

Personalentwicklung muss sich auf mittel- und langfristige Planungsprozesse gründen und darf sich nicht in vereinzelt „Pilotprojekten“ von begrenzter Dauer erschöpfen. Die GEW wendet sich gegen die, unter dem Diktat der knappen Kassen verstärkt zu beobachtende Tendenz der Reduzierung auf ein Instrument, das einzig auf Effizienzsteigerung ausgerichtet ist. Personalentwicklung hat auch im Dienste der Beschäftigten und ihrer weiteren beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu stehen.

Die GEW fordert eine gendersensitive und gendergerechte Herangehensweise und Ausgestaltung von Maßnahmen (einschließlich entsprechender Ressourcenbereitstellung) der Personalplanung und -rekrutierung, der Fort- und Weiterbildung und der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Herstellung von familienfreundlichen Arbeitsmöglichkeiten und den Abschluss von Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Die GEW fordert die Hochschulleitungen auf, ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming am Arbeitsplatz Hochschule gerecht zu werden und die entsprechende Qualifizierung aller mit der Personalpolitik beauftragten Akteur/-innen sicherzustellen.