

# Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2010 in Nordrhein-Westfalen

# Inhaltsverzeichnis

Wahlprüfsteine der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen zur Landtagswahl am 09.05.2010	2
<b>Antworten der Parteien</b>	
Vorwort der Partei DIE LINKE. NRW zu den Wahlprüfsteinen der LaKof NRW	3
1. Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode	4
2. Umgang mit den Konsequenzen der Föderalismusreform	6
3. Qualitätssicherung durch neutrale Begutachtungsverfahren	8
4. Gendergerechtigkeit in Bewertungsverfahren	9
5. Fix the leaky pipeline - den promovierten Nachwuchs halten	10
6. Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre	12
7. Auswahl und Zulassung von Studierenden	14
8. Zuständigkeit von Vätern für die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Kind	16
9. Kinderbetreuung an Hochschulen	18
10. Tarifvertrag für die Wissenschaft	20
11. Rahmenbedingungen für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	22
12. Umsetzung des LGG NRW und des Gender Mainstreaming prüfen	23
Impressum	25

### **1. Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode**

Welchen Frauenanteil sieht Ihre Partei bis zum Jahr 2015 bei den Professuren an Hochschulen, in den Hochschulräten NRWs und Führungspersonen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen als notwendiges Ziel an und welche Maßnahmen wird Ihre Partei zur Zielerreichung ergreifen?

### **2. Umgang mit den Konsequenzen der Föderalismusreform**

(1) Wo sehen Sie die landespolitische Verantwortung für die Durchsetzung der Gleichstellung im Hochschulbereich?

(2) Wo sieht Ihre Partei landespolitische Anreiz- bzw. Sanktionsmöglichkeiten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung an Hochschulen in NRW zu befördern? Für Welche dieser Möglichkeiten werden Sie sich einsetzen?

(3) Wie sollen gleiche Zugangschancen für alle Hochschulen aus NRW zu Gleichstellungsprogrammen auf Bundesebene gesichert werden?

### **3. Qualitätssicherung durch neutrale Begutachtungsverfahren**

Wie soll sichergestellt werden, dass transparente und zugleich geschlechtergerechte Begutachtungsverfahren (Hochschulen, StipendiengeberInnen u. a.), die sowohl auf die Qualitätssicherung als auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern einen positiven Einfluss haben, eingeführt und umgesetzt werden?

### **4. Gendergerechtigkeit in Bewertungsverfahren**

Welche Maßnahmen sollen ergriffen werden, um Gender Bias in der Bewertung von Forschungsanträgen und Forschungsleistungen zu vermeiden?

### **5. Fix the leaky pipeline - den promovierten Nachwuchs halten**

Wie kann sichergestellt werden, dass die Lücke in der akademischen Karriereleiter zwischen dem Abschluss der Promotion und der Professur für Frauen in NRW geschlossen wird?

### **6. Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre**

(1) Welche Landesprogramme zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft sollen aufgelegt oder weitergeführt werden?

(2) In welcher Höhe sollen Mittel dafür bereitgestellt werden?

(3) Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit und die Mechanismen des Strukturfondsanteils

für die Honorierung für Erfolge in der Gleichstellung?

(4) Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit und die Mechanismen der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM)?

(5) Sehen Sie Änderungsbedarf/ Handlungsbedarf?

### **7. Auswahl und Zulassung von Studierenden**

Derzeit können Hochschulen ihre Studierenden selbst auswählen und zulassen. Wie soll erreicht werden, dass der Anteil von Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern steigt?

### **8. Zuständigkeit von Vätern für die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Kind**

Für welche Anreize setzt sich Ihre Partei ein, um mehr Männer zu motivieren, Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftsbetrieb zu übernehmen?

### **9. Kinderbetreuung an Hochschulen**

Wie unterstützt Ihre Partei die Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen für Kinder aller Altersstufen?

### **10. Tarifvertrag für die Wissenschaft**

Der BAT hatte Frauen mit seiner Honorierung der Zugehörigkeitsdauer und mit seiner nachgewiesenen Minderbewertung von Tätigkeiten, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, Frauen strukturell benachteiligt. Sowohl der TV-L wie der TV-öD haben diese Mängel nicht grundsätzlich beseitigt. Welche Möglichkeit sieht Ihre Partei die Tarifverträge für die Wissenschaft diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht zu gestalten?

### **11. Rahmenbedingungen für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Wo sieht Ihre Partei den Gleichstellungsauftrag für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der Wissenschaft?

(2) Wie setzt sich Ihre Partei für gemeinsame rahmenrechtliche Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Hochschulen NRW ein?

### **12. Umsetzung des LGG NRW und des Gender Mainstreaming prüfen**

Wie kann die Wirksamkeit des LGG NRW im öffentlichen Bereich erhöht werden? Wie soll die Umsetzung des von der EU vorgeschriebene Gender Mainstreaming-Verfahren an den Universitäten und Hochschulen geprüft werden und welche Konsequenzen (positive und negative Sanktionen) sollen daraus gezogen werden?

## **Vorwort der Partei DIE LINKE. NRW zu den Wahlprüfsteinen der LaKof NRW**

DIE LINKE. NRW setzt sich konsequent für eine geschlechtergerechte Gesellschaft und die Umsetzung feministischer Ansprüche ein. Dieser Anspruch wird Grundlage LINKER Politik im Landtag NRW sein. Wir wollen und in allen Politikfeldern für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen.

Zu einigen Ihrer Fragen gibt es bereits sehr konkrete Positionen, zu anderen müssen diese mit und in der neuen Fraktion noch entwickelt werden. Für uns ist wichtig, dass wir mit Ihnen im Gespräch dazu bleiben wollen. Im Folgenden stellen wir Ihnen im Zusammenhang mit Ihren Fragen einige unserer Positionen dar. Mit den Punkten, bei denen wir noch keine konkreten Positionen entwickelt haben, werden sich unsere zukünftige frauenpolitische Sprecherin und die Gesamtfraktion in der kommenden Wahlperiode intensiv beschäftigen. Dazu will DIE LINKE mit Organisationen, Verbänden, Betrieben und Einrichtungen im Gespräch bleiben, um hier eine konkrete Position zu erarbeiten.

(Keine gesonderten Antworten auf die Fragen 3-6 und 11 der Wahlprüfsteine der LaKof NRW)

## 1. Zielvorgaben für die kommende Legislaturperiode

Welchen Frauenanteil sieht Ihre Partei bis zum Jahr 2015 bei den Professuren an Hochschulen, in den Hochschulräten NRW und Führungspersonen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen als notwendiges Ziel an und welche Maßnahmen wird Ihre Partei zur Zielerreichung ergreifen?



In den letzten Jahren wurde bei der Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen schon einiges erreicht. Zum Wintersemester 2009/2010 gab es zum ersten Mal sieben Rektorinnen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Der Anteil von Frauen bei Habilitationen stieg seit 2000 um sechs Prozentpunkte auf 24 Prozent im Jahr 2007. Ebenfalls um sechs Prozentpunkte stieg der Frauenanteil bei den Professuren in NRW im gleichen Zeitraum. Die CDU setzt sich dafür ein, dass die Förderung von Frauen bei den Professuren und in den Führungspositionen intensiviert wird. Der Professorinnenanteil muss auch in den nächsten Jahren weiter erhöht werden. Staatliches Eingreifen mit bürokratischen Mitteln ist nicht empfehlenswert.



Wir streben einen weitaus größeren Frauenanteil bei den Professuren, unter den Führungspersonen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen an. Zielvorgabe ist für uns in jedem Fall der Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe. Für die dafür zu ergreifenden Maßnahmen wollen wir uns zum einen an Best-Practice-Beispielen orientieren. Zum anderen wollen wir die leistungsorientierte Mittelvergabe weiterentwickeln. Die Frauenförderkonzepte der Hochschulen sollen Bestandteil der Zielvereinbarungen werden. Die Erfüllung der Zielvereinbarungen wollen wir konsequenter evaluieren und ggf. positiv bzw. negativ sanktionieren.



Die Frauenpolitik der FDP setzt auf die Qualifikation, die Stärken und die Leistungsbereitschaft der Frauen. Eine echte Chancengleichheit für Frauen bei der Besetzung von Entscheidungs- und Führungspositionen ist für die Liberalen ein zentrales Anliegen. Um Barrieren und die Herstellung faktischer Gleichberechtigung zu erreichen, bedarf es vielfältiger Ansätze und Maßnahmen. Die Chancen von Frauen in der Arbeitswelt zu verbessern, ist eine wichtige politische Querschnittsaufgabe der Frauenpolitik. Dies beinhaltet sowohl den Ausbau des Betreuungsangebotes für Kinder als auch die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die FDP setzt sich dafür ein, die Bemühungen zur Steigerung des Frauenanteils im Wissenschaftsbetrieb durch Anreize, z. B. über Sonderprogramme oder im Zuge der leistungsbezogenen Mittelvergabe (LOM) zu honorieren. Eine Quotierung des Frauenanteils halten die Liberalen, alleine schon aufgrund der Heterogenität des Wissenschaftssystems, für nicht angemessen.



Unser Ziel ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern - nicht nur, aber auch an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Und wenn angesichts der derzeitigen Ausgangslage auch nicht davon ausgegangen werden kann, dass bis 2015 in allen angesprochenen Bereichen ein durchschnittlicher Frauenanteil von 50% erreicht werden kann, so werden wir dennoch alles daran setzen, die sich bietenden Möglichkeiten zu nutzen und die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern (s. auch die Antworten u.a. auf die Fragen 6,8

und 9). Dabei gilt insbesondere für alle Gremien (z.B. Hochschulräte), dass hier die Vorgaben des LGG endlich umgesetzt werden müssen. In unserem Wahlprogramm sprechen wir uns außerdem für eine Frauenquote für Stellenbesetzungen aus, die wir nach dem Kaskadenmodell ausgestalten wollen. Darüber hinaus wollen wir die finanzielle Förderung von Hochschulen stärker und verbindlicher als bisher an das Ziel binden, den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu erhöhen.

## **DIE LINKE.**

**NORDRHEIN-WESTFALEN**

Langfristig setzt sich DIE LINKE. NRW das Ziel, alle Positionen im Zuständigkeitsbereich des Landes mit einer Quote von 50 Prozent Frauen auf allen Ebenen zu besetzen. Eine Zielmarke bis 2015 haben wir in diesem Zusammenhang noch nicht entwickelt.

Wahl 2010

## 2. Umgang mit den Konsequenzen der Föderalismusreform

(1) Wo sehen Sie die landespolitische Verantwortung für die Durchsetzung der Gleichstellung im Hochschulbereich?

(2) Wo sieht Ihre Partei landespolitische Anreiz- bzw. Sanktionsmöglichkeiten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung an Hochschulen in NRW zu befördern? Für Welche dieser Möglichkeiten werden Sie sich einsetzen?

(3) Wie sollen gleiche Zugangschancen für alle Hochschulen aus NRW zu Gleichstellungsprogrammen auf Bundesebene gesichert werden?



(1) In der Vergangenheit wurde im Bereich der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft schon viel erreicht. Es gilt, die erfolgreichen Maßnahmen weiterzuführen. Durch das Hochschulfreiheitsgesetz 2007 erhielten die Universitäten und Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen weitgehende Autonomie. Wir haben die staatliche Bevormundung durch das Land beseitigt. Mit der erreichten Selbständigkeit können die Hochschulen ihre Maßnahmen und Projekte - auch zur Chancengleichheit von Frauen - individuell an ihre Bedürfnisse anpassen. Das Land NRW kann die Erfolge durch verschiedene Förderungsmaßnahmen honorieren und Anreize zur freiwilligen Selbstverpflichtung geben. Die CDU setzt sich hierfür ein.

(2) Die Leistungsorientierte Mittelverteilung (LoM) honoriert auch Erfolge bei der Gleichstellung von Männern und Frauen vor allem in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern.

(3) Das Professorinnenprogramm aus dem Jahr 2007 ist ein gutes Beispiel für kofinanzierte Bund-Länder-Initiativen, die die Zugangschancen für alle Hochschulen in Nordrhein-Westfalen erhöht, da das Land zusätzliche Mittel bereitstellt.



(1) Gleichstellung sehen wir als übergeordnetes Ziel der Landespolitik. Die Tendenz, die Gleichstellungsarbeit im Rahmen des NRW-Hochschulgesetzes an die Hochschulen zu verlagern, lehnen wir ab. Da die Angelegenheiten der Hochschulen Ländersache sind, liegt aus unserer Sicht auch die Garantie der Chancengleichheit von Wis-

senschaftlern und Wissenschaftlerinnen in der Verantwortung der Bundesländer.

(2) s. auch Frage 1: Wir wollen die leistungsorientierte Mittelvergabe weiterentwickeln. Die Frauenförderkonzepte der Hochschulen sollen Bestandteil der Zielvereinbarungen werden. Die Erfüllung der Zielvereinbarungen wollen wir konsequenter evaluieren und ggf. sanktionieren.

(3) Wir wollen den Hochschulen die Beteiligungsmöglichkeiten an Programmen des Bundes garantieren. Dazu gehört für uns, die Hochschulen rechtzeitig über aufgelegte Programme zu informieren und deren Bewerbungen in einem nächsten Schritt zu begleiten. In diesem Zusammenhang wollen wir dafür sorgen, dass sich NRW angemessen am Hochschul-Wissenschaftsprogramm des Bundes "Chancengleichheit" bei dessen Fortführung beteiligt. Denn die Möglichkeiten dieses Programms sind in NRW schlecht genutzt worden, weil die Unterstützung der Hochschulen zu wünschen übrig ließ und der Zugriff auf die Mittel so erschwert wurde.



Nach Ansicht der Liberalen sollte die Gleichstellung an Hochschulen besonders durch positive Anreizsysteme und gegebenenfalls finanzwirksame Sanktionsmöglichkeiten, wie z.B. Rückforderungen von Fördermitteln, gefördert werden. Bei der Durchsetzung der Gleichstellung im Hochschulbereich kommt es unseres Erachtens vor allem auf die Schaffung richtiger Rahmenbedingungen an. Unter unserer Regierungsverantwortung ist das nordrhein-westfälische Hochschulrecht im Jahr 2007 grundlegend reformiert worden. Mit der von uns eingeführten Hochschulfreiheit haben wir neue, freiheitliche Rahmenbedingungen geschaffen, damit die Hochschulen in eigener Verantwortung engagiert für Qualität in Lehre und Forschung einstehen können. Die Hochschulen haben ein hohes Maß an Autonomie und Entscheidungsfreiheit erhal-

ten. Wir haben den Wettbewerb an den einzelnen Hochschulen verstärkt und die Finanzierung unseres Hochschulwesens auf eine solide Grundlage gestellt. Staat und Hochschulen sind mit unserer Reform eine strategische Partnerschaft eingegangen, in der eine Kultur des Vertrauens das staatliche Gängelband ersetzt. Die Schnittstellen im Verhältnis Staat - Hochschule sind zum einen die Finanzierung, zum anderen die Zielvereinbarungen und das Hochschulcontrolling. Leistungsorientierung und Wettbewerb sind unseres Erachtens wesentlich wirkungsvoller als die Detailsteuerung durch den Staat. Seit 2007 setzen wir in diesem Zusammenhang bei der Gleichstellungsförderung neben einer festen Verankerung in den Zielvereinbarungen vor allem auf strukturelle Anreize, um die Eigeninitiative der Hochschulen zu fördern. Das korrespondiert mit der Föderalismusreform und mit der Autonomie der Hochschulen. Zudem berücksichtigen wir damit, dass die Hochschulen im Wettbewerb miteinander stehen. Wie die Hochschulen Frauen fördern, entscheiden sie sinnvoller Weise aber selbst. Positive Anreize zur Förderung von Gleichstellung, wie z. B. das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, unterstützen wir, ebenso das Honorieren der Bemühungen der Hochschulen, die Erhöhung des Frauenanteils voranzutreiben. Die FDP hält es dagegen für wenig sinnvoll und förderlich, gerade auch mit Blick auf die Vereinbarungen im Zuge der Föderalismusreform, Sanktionen bei der Unterschreitung von Zielvereinbarungen oder Quoten über die Bundes- oder Landesgesetzgebung zu verankern.



Die Verantwortung für die Durchsetzung der Gleichstellung darf nicht - wie unter der schwarz-gelben Landesregierung - auf die Hochschulen abgeschoben werden, sondern muss (auch) von Landtag und Landesregierung aktiv wahrgenommen werden. Wir sprechen uns in diesem Zusammenhang sowohl für eine verbindlichere Verknüpfung von Mittelzuweisungen an die Erfüllung von Gleichstellungszielen als auch für konkretere Vorgaben im Hochschulrecht aus - bis hin zu einer Quote bei Stellenbesetzungen nach dem Kaskadenmodell. Darüber hinaus muss auch das Wissenschaftsministerium die Hochschulen stärker

als bisher bei der Erfüllung der Gleichstellungsaufgaben unterstützen - u.a. auch durch eine aktive Unterstützung aller Hochschulen bei der Einwerbung von Fördermitteln.

## **DIE LINKE.** NORDRHEIN-WESTFALEN

DIE LINKE. NRW möchte die tatsächliche Gleichstellung an Hochschulen fördern und sich konsequent dafür einsetzen. In diesem Zusammenhang müssen auch konkrete Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Land, Kreisen und Kommunen vorhanden sein, wir setzen und für die Einführung solcher Sanktionen ein.



### 3. Qualitätssicherung durch neutrale Begutachtungsverfahren

Wie soll sichergestellt werden, dass transparente und zugleich geschlechtergerechte Begutachtungsverfahren (Hochschulen, StipendengeberInnen u. a.), die sowohl auf die Qualitätssicherung als auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern einen positiven Einfluss haben, eingeführt und umgesetzt werden?



Bei Begutachtungsverfahren ist sicherzustellen, dass der Anteil von Frauen und Männern auf Seiten der Gutachter möglichst ausgeglichen ist.



Transparente und geschlechtergerechte Begutachtungsverfahren gehören für uns zum Kernbereich von Gleichstellung. Dafür ist es unerlässlich, dass mehr qualifizierte Wissenschaftlerinnen in den Begutachtungskommissionen mitarbeiten. Zugleich sind wir uns des Problems bewusst, dass viele Professorinnen mit Gutachtertätigkeiten überlastet sind, die Zeit für die Forschung zum Teil sogar darunter leidet. Deshalb streben wir an, mit einem höheren Frauenanteil unter Professorinnen auch den unter den Gutachterinnen zu erhöhen. Gleichzeitig sollten die Hochschulen und die Gutachtergremien für geschlechtergerechte Begutachtungen sensibilisiert werden und beispielsweise Verfahrensvorgaben erarbeitet werden, die eine objektivierte Begutachtung gewährleisten.



Die FDP hält es für geboten, die Karrierechancen für Frauen im Wissenschafts- und Forschungsbereich weiterhin zu verbessern und existierende Barrieren abzubauen. Wie schon erwähnt, setzt die FDP seit langem auf eine grundsätzliche Stärkung der Autonomie von Hochschulen. Die FDP befür-

wortet Initiativen der jeweiligen Hochschulen und Organisationen, die auch und gerade mit Blick auf eine nachhaltige Personalpolitik, dafür Sorge tragen, dass z. B. Begutachtungsverfahren leistungsbezogen und ohne Geschlechterbias etabliert werden. Aufgrund der sehr heterogenen Kontexte im Wissenschafts- und Forschungssystem kann es unserer Auffassung nach bei der Ausgestaltung und der Durchführung dieser Selektionsprozesse kein bestimmtes „Best-Practise-Model“ geben, vielmehr sollten die jeweiligen Rahmenbedingungen des Verfahrens durch die Träger derart angepasst werden, dass eine geschlechterspezifische Neutralität gewährleistet wird.



Eine ganz wesentliche Voraussetzung für möglichst (geschlechter-)gerechte Verfahren ist die paritätische Besetzung der Begutachtungsgremien (s. LGG). Darüber hinaus müssen auch die Gleichstellungsbeauftragten in den Verfahren verbindlich einbezogen werden - und zwar von Anfang an, also bereits bei der Konzeption von Stipendien-, Forschungs- und anderen Programmen, der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Erhebungsbögen usw.

#### 4. Gendergerechtigkeit in Bewertungsverfahren

Welche Maßnahmen sollen ergriffen werden, um Gender Bias in der Bewertung von Forschungsanträgen und Forschungsleistungen zu vermeiden?



Bei Begutachtungsverfahren ist sicherzustellen, dass der Anteil von Frauen und Männern auf Seiten der Gutachter möglichst ausgeglichen ist. (s. auch Antwort zu Frage 3)



Transparente und geschlechtergerechte Begutachtungsverfahren gehören für uns zum Kernbereich von Gleichstellung. Dafür ist es unerlässlich, dass mehr qualifizierte Wissenschaftlerinnen in den Begutachtungskommissionen mitarbeiten. Zugleich sind wir uns des Problems bewusst, dass viele Professorinnen mit Gutachtertätigkeiten überlastet sind, die Zeit für die Forschung zum Teil sogar darunter leidet. Deshalb streben wir an, mit einem höheren Frauenanteil unter Professorinnen auch den unter den Gutachterinnen zu erhöhen. Gleichzeitig sollten die Hochschulen und die Gutachtergremien für geschlechtergerechte Begutachtungen sensibilisiert werden und beispielsweise Verfahrensvorgaben erarbeitet werden, die eine objektivierbare Begutachtung gewährleisten. (Siehe auch Antwort Frage 3)



Generell gilt für Berufungsentscheidungen, wie für alle Besetzungsverfahren im öffentlichen Dienst auch, dass die Auswahlentscheidung bei der Stellenbesetzung sich nach Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz ausschließlich an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auszurichten hat. Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz verbietet zu dem je-

de Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Bundesgesetzgeber hat sich dafür entschieden, eine aktive Förderungs- und Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming zuzulassen (§ 8 Bundesbeamtengesetz, § 8 Bundesgleichstellungsgesetz). In den §§ 5 und 24 des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden Handlungsmöglichkeiten zum Ausgleich bestehender Nachteile eingeräumt, die zum Ergreifen positiver Maßnahmen berechtigen, wenn diese verhältnismäßig sind. Die Liberalen sind der Ansicht, dass - neben der Anwendung dieser rechtlichen Grundlagen - verstärkt darauf hingewirkt werden sollte, dass im Wissensbetrieb das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbes hinreichend berücksichtigt wird. Im Hinblick auf die Verwirklichung von Chancengleichheit sollten die Fakultäten und die einzelnen Fachbereiche darauf achten, dass die frühzeitige Einbindung von Frauen in Forschungsprojekte selbstverständlich wird, eine aktive Suche nach Frauen bei der Besetzung von Stellen betreiben sowie spezielle Mentoring-Programme für verschiedene Zielgruppen auflegen.



Auch hier ist die paritätische Besetzung der Bewertungsgremien ein wesentlicher Schlüssel. Darüber hinaus müssen aber auch die Initiatoren/Geldgeber für die Problematik weiter sensibilisiert und - sofern es sich um öffentliche Stellen handelt - dazu verpflichtet werden, Gender Mainstreaming in allen Phasen eines Forschungsprogramms - von der Konzeption und Entwicklung der Fragestellung über die Ausschreibung, Auswahl und Mittelvergabe bis hin zur Evaluation - zu berücksichtigen.

## 5. Fix the leaky pipeline - den promovierten Nachwuchs halten

Wie kann sichergestellt werden, dass die Lücke in der akademischen Karriereleiter zwischen dem Abschluss der Promotion und der Professur für Frauen in NRW geschlossen wird?



Die Juniorprofessuren sind ein geeignetes Mittel, diese Lücke zu schließen, da der Anteil von Frauen hier deutlich höher ist als an den W2-Professuren. Tenure-Track-Verfahren und Lecturer-Stellen sollten als weitere Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten werden, um eine größere Flexibilität und Bandbreite für die Auswahl zu erreichen.



Ziel einer Hochschulpolitik, die die Verantwortung für Gleichstellung an Hochschulen verantwortungsvoll wahrnimmt, muss es aus unserer Sicht sein, mehr promovierende Frauen in Qualifikationsstellen zu bringen. Nur so bieten sich Wissenschaftlerinnen ausreichend Möglichkeiten, sich im akademischen Feld zu integrieren und Netzwerke aufzubauen. Die Finanzierung einer Promotion durch eine Qualifikationsstelle ist der sicherste Weg zur Professur. Wir wollen uns deshalb zum einen dafür einsetzen, dass die aus dem Ausbau des Mittelbaus resultierenden Stellen gleichermaßen an Frauen und Männer vergeben werden. Zudem wollen wir gezielte Professorinnenprogramme bzw. das Lise-Meitner-Programm wieder einführen mit dem Ziel, die Habilitationsquote unter Frauen zu erhöhen. Zusätzlich dazu können die Hochschulen aus unserer Sicht über Zielvereinbarungen dazu angehalten werden, mehr Juniorprofessorinnen mit Tenure Track einzustellen. Wir stehen für die Förderung von Mentoringprogrammen, um Frauen gezielt in wissenschaftliche Netzwerke zu integrieren.



Von der hohen Zahl der Promovierten in Deutschland bleibt nur ein vergleichsweise geringer Anteil nach Verleihung des Grades dem Wissenschaftssystem erhalten. Ursache hierfür sind häufig nicht allein die fehlende Perspektiven oder die beruflichen Entwicklungschancen an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen, sondern auch die vergleichsweise hohe Attraktivität alternativer Angebote. Grundsätzlich ist die Anschlussfähigkeit der Abschlüsse außerhalb der Hochschulen und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu begrüßen. Dennoch haben die Gesellschaft und Politik ein berechtigtes Interesse an einer höheren Verbleibsquote und daran, den Abzug des wissenschaftlichen Nachwuchses zu minimieren. Gerade deswegen müssen die Rahmenbedingungen den Ansprüchen und Bedürfnissen dieser Menschen angepasst werden. Durch die Schaffung neuer Karrierewege und Berufsbilder entstehen neue Perspektiven für die Betroffenen. Die FDP unterstützt neben dem Abschluss eines Wissenschaftstarifvertrags zusätzliche berufliche Entwicklungschancen für den wissenschaftlichen Mittelbau. Darüber hinaus haben wir in Nordrhein-Westfalen im Zuge der Einführung des Hochschulfreiheitsgesetzes die Möglichkeit der Vergabe einer Juniorprofessur als Regelfall der Nachwuchsförderung vorgesehen. Die Juniorprofessur ist ein wichtiges Element der Nachwuchsförderung und der Selbstergänzung, das neben die klassische Ergänzung durch Berufung von Bewerberinnen und Bewerbern von außen auf Professuren tritt. Sie ist nach unserer Ansicht ein richtiger Weg zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in unserem Land. Diese "Tenure-Track-Option" eröffnet gerade hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit einer längerfristigen Karriereplanung.



Das wesentliche Instrument hierfür wäre aus GRÜNER Sicht eine verbindliche Frauenquote nach dem Kaskadenmodell. Daneben müssen aber auch die Rahmenbedingungen für eine Berufstätigkeit in Wissenschaft und Forschung im Sinne einer verlässlichen Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen verbessert werden (s. hierzu u.a. auch Frage 8 und 9) sowie konkrete Förderprogramme mit Landesmitteln aufgelegt werden. Insgesamt ist es unser Ziel, an den Hochschulen eine systematische geschlechtergerechte Personalentwicklung zu etablieren, wie dies auch von der BUKOF gefordert wird.

## 6. Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

- (1) Welche Landesprogramme zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft sollen aufgelegt oder weitergeführt werden?
- (2) In welcher Höhe sollen Mittel dafür bereitgestellt werden?
- (3) Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit und die Mechanismen des Strukturfondsanteils für die Honorierung für Erfolge in der Gleichstellung?
- (4) Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit und die Mechanismen der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM)
- (5) Sehen Sie Änderungsbedarf/ Handlungsbedarf?



(1) Um die Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft zu stärken, wurden in der Vergangenheit verschiedene Programme aufgelegt. So werden Erfolge in der Chancengleichheit durch Mittel aus dem Innovationsfonds und der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LoM) honoriert. Darüber hinaus wurden im vergangenen Jahr drei Hochschulen in Nordrhein-Westfalen mit dem Preis "Geschlechtergerechte Hochschulkonzepte" ("Genderpreis NRW") ausgezeichnet.

Die CDU unterstützt die Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und setzt sich dafür ein, dass auch weiterhin die Hochschulen für ihre Erfolge ausgezeichnet und gefördert werden.

(3) Die oben festgestellten positiven Entwicklungen (s. zu Frage 1), insbesondere bei den Frauenanteilen an den Professuren, belegen die Wirksamkeit der Maßnahme.

(4) Die LOM hat sich im Großen und Ganzen bewährt, auch in Berücksichtigung der Gleichstellung bei den Absolventinnenzahlen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern der Universitäten und Fachhochschulen.

(5) Wir sehen keinen Änderungs- bzw. Handlungsbedarf.



(1) Wir wollen gezielte Professorinnenprogramme auflegen bzw. das Lise-Meitner-Programm wieder einführen. Wichtige Rahmenbedingung in einem neuen Lise-

Meitner-Programm muss sein, dass diejenigen Hochschulen zum Zuge kommen, die zielführende Chancengleichheitsprogramme aufzuweisen haben. Doch hierfür fehlen in NRW die Anreize, nachdem die Landesregierung die Förderung von Frauen als Bestandteil der leistungsorientierten Mittelverteilung abgeschwächt hat, indem sie den Bonusbestandteil herausgenommen hat. Die Erfolge einer Hochschule in der Gleichstellung müssen bei der Mittelverteilung durch das Land aber wieder stärker berücksichtigt werden.

(2) Erfolge in der Gleichstellung werden wir aus den Mitteln des Zukunfts- bzw. Qualitätspakts bei dessen Fortführung finanzieren. Wir haben uns in den Haushaltsberatungen dafür eingesetzt, dass 15 Prozent des Strukturfonds entsprechend dem Erfolg der Hochschulen bei der Umsetzung der gesetzlichen Ziele des Gender Mainstreaming verteilt werden sollen. Über den Zukunftspakt bzw. den Qualitätspakt hinaus anfallende Mittel, die im Zuge des bis 2010 geltenden Zukunftspaktes bis zum Jahr 2010 auf 2,5 Millionen Euro pro Jahr anwachsen, sollen zur proaktiven Frauenförderung beispielsweise über das wieder einzurichtende Lise-Meitner-Programm verwendet werden.

(3) Wir werden die Wirksamkeit der Strukturfondsmittel für eine Verbesserung der Gleichstellung an Hochschulen evaluieren und gegebenenfalls gemeinsam mit den Hochschulen Änderungen überdenken. Klare Vorgaben in Bezug auf die gleichstellungspolitischen Konzepte der Hochschulen können die Einhaltung der gleichstellungspolitischen Ziele des Landes erleichtern.

(4) Für uns ist die leistungsorientierte Mittelvergabe ein wichtiges Element der Förderung von Gleichstellung an Hochschulen.

(5) Aus unserer Sicht sollte die Einhaltung von vereinbarten Gleichstellungszielen besser überprüft und positiv oder negativ sanktioniert werden. Die Erstellung von Frauenförderplänen sollte Bestandteil der Zielvereinbarungen werden. Über klarere Vorgaben über deren Inhalte und Ziele kann sichergestellt werden, dass die Hochschulen und deren Fakultäten diese als wirksames Instrument der Frauenförderung einsetzen.



Den Liberalen in Nordrhein-Westfalen liegt es sehr am Herzen, dass mehr Frauen in Nordrhein-Westfalen in wissenschaftliche Spitzenpositionen gelangen. Deshalb ist unter unserer Regierungsbeteiligung mehr als je zuvor in die Gleichstellung an Universitäten und Fachhochschulen investiert worden. 7,5 Millionen Euro werden es allein in diesem Jahr aus dem Strukturfond sein. Dass wir hier so aktiv sind, zahlt sich aus. Wir haben heute sieben Rektorinnen an unseren Hochschulen in Nordrhein-Westfalen. Immerhin rund ein Fünftel unserer Universitäten und Fachhochschulen wird heute von Frauen geleitet. 2005, am Ende der rot-grünen Regierungszeit, waren es nur zwei Rektorinnen.

Das liberal geführte Wissenschaftsministerium hat die Anreize, um Frauenkarrieren in der Wissenschaft zu fördern, bereits entscheidend verbessert. Es wurden Mentoring- und Coachingprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Stipendien, zusätzliche Ausstattung, Finanzierung von Forschungsaufenthalten im Ausland und vieles mehr auf den Weg gebracht. Ein weiterer Baustein ist die angesprochene leistungsorientierte Mittelvergabe, die so genannte LOM, mit der es gelingt, Studentinnen und Promovendinnen vor allem in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen noch stärker zu fördern. Außerdem stellen wir Zentralmittel und Mittel für die Erstellung des Genderreports, der die Aktivitäten der Hochschulen dokumentiert, zur Verfügung. Zudem wurde ein eigener Genderpreis ausgeschrieben, der für Fachhochschulen und Universitäten mit je 100.000 € dotiert ist. Dieses Konzept gezielter Anreizsetzung gepaart mit der Schaffung guter Rahmenbedingungen zeigt bereits Wirkung: 2006 hatten Frauen noch einen Anteil von 16,5 Prozent an den Ruferteilungen auf W3-Professuren an Universitäten. 2008 lag der Anteil schon bei 19,5 Prozent. Bei den W2-Professuren an den Universitäten gab es sogar eine Steigerung von 19,4 Prozent auf 32,4 Prozent. Fasst man die Besoldungsgruppen W3, W2 und W1 zusammen, ergibt das für die Universitäten eine Steigerung von 19 auf 26,7 Prozent. Auch bei den Fachhochschulen ist die Tendenz eindeutig. 27,4 Prozent der Rufe gingen 2006 an Frauen. 2008 waren es bereits 31,5 Prozent. Die Chancen für Frauen in der Wissenschaft sind unter Regierungsbeteiligung der FDP in Nordrhein-

Westfalen immer besser geworden. Wir wollen sie weiter kontinuierlich verbessern.



Wir treten in unserem Wahlprogramm dafür ein, die von der Landesregierung gestrichenen Förderprogramme wieder aufzunehmen und weiter zu entwickeln. Dies gilt insbesondere für die Mittel der früheren "Titelgruppe 62 - Frauenförderung" im Landeshaushalt, die aus unserer Sicht mindestens auf den Stand vor der Regierungsübernahme durch FDP und CDU zurückgeführt, möglichst aber auch weiter erhöht werden sollten. Darüber hinaus ist aber auch im Rahmen einer Neustrukturierung der Hochschulfinanzierung die Entwicklung neuer Förderinstrumente denkbar; hierbei sollten dann selbstverständlich auch die Gleichstellungsbeauftragten intensiv einbezogen werden.

Die Mechanismen des Strukturfondsanteils haben wir GRÜNE von Anfang an sehr kritisch beurteilt, weil sie die Ansatzpunkte für die Förderung stark einengen und vor allem für kleinere Hochschulen keine Möglichkeiten zur Entwicklung einer aktiven Frauenförderung eröffnen. Auch die von der Landesregierung vorgenommenen Veränderungen bei der LOM haben wir kritisiert, weil dadurch wesentliche Anreize für die Hochschulen insbesondere im Bereich der Personalentwicklung verloren gegangen sind. Wir werden uns daher im Rahmen einer Neuausrichtung der Mittelvergabe für eine stärkere Berücksichtigung von gleichstellungsbezogenen Parametern einsetzen.

## 7. Auswahl und Zulassung von Studierenden

Derzeit können Hochschulen ihre Studierenden selbst auswählen und zulassen. Wie soll erreicht werden, dass der Anteil von Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern steigt?



Um mehr weiblichen Nachwuchs für technische- und naturwissenschaftliche Berufe zu gewinnen, müssen das Interesse von Mädchen und jungen Frauen für diese Ausbildungsgänge - entlang der gesamten Bildungskette - geweckt und die tatsächlichen Chancen von Frauen in diesen Berufen nachhaltig verbessert werden.

Dies gelingt bereits heute in vielfältigen Projekten:

- Projekt und Broschüre "Leitfaden für Hochschulen, Unternehmen und MINT-Studentinnen". (Abschlussprojekt der Reihe "Mehr Frauen in die Ingenieurwissenschaften - Technik ist auch weiblich"). Ziel ist es, die Beteiligten für die unterschiedlichen Erwartungen und Bedürfnisse beim Übergang von der Hochschule in den Beruf zu sensibilisieren und durch konkrete Handlungsempfehlungen zu unterstützen.
- Projekt „Mädchen wählen Technik“ (erweiterte Phase II, Laufzeit 2010 bis 2012 mit 2,9 Mio. Euro Gesamtvolumen). Mit dem Projekt soll das Interesse von Schülerinnen an Technik und technischen Berufen geweckt werden. Dabei wird auf eine Implementierung in den Regelunterricht und die Kooperation mit Unternehmen fokussiert.
- Ein neues Projekt (ab Mai 2010) "Chance.MINT.NRW - Karriereentwicklung für Studentinnen an Hochschulen und Unternehmen" zielt auf den Aufbau eines Betreuungssystems für Studentinnen der MINT-Fächer. Dabei sollen die Übergänge von Absolventinnen in MINT- Studiengängen in eine studienadäquate Beschäftigung verbessert werden. Das Gesamtvolumen beträgt rd. 2,2 Mio. Euro.



Generell stehen wir bundesweit einheitlichen Zulassungsregelungen offen gegenüber. In diesem Zusammenhang kann auch

über eine gesteuerte Zulassung von Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge diskutiert werden. Darüber hinaus haben viele Hochschulen bereits erkannt, dass sie sich Entwicklungschancen nehmen, wenn Frauen ausgegrenzt werden und damit im Wettbewerb um die besten nicht bestehen können. Um das zu geringe Interesse von Frauen und Mädchen an naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu erhöhen, muss aus unserer Sicht bereits zu Beginn der Bildungskette angesetzt werden. Bereits im Schulunterricht muss die Ansprache in den naturwissenschaftlichen Fächern so gestaltet werden, dass sich sowohl Mädchen als auch Jungen angesprochen fühlen. In diesem Zusammenhang halten wir die Abschaffung des Faches Naturwissenschaften für kontraproduktiv, da über eine integrative Vermittlung naturwissenschaftlicher Inhalte eher Hemmschwellen abgebaut werden können. Darüber hinaus muss die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Hochschulen ausgebaut und verbessert werden, damit für Mädchen über Praktika der Zugang zu Berufen im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich erleichtert wird.



Die Liberalen sind der Überzeugung, dass Studierende sich ihre Hochschule und die Hochschulen ihre Studierenden auswählen sollten. Es liegt im Eigeninteresse der Hochschulen dafür zu sorgen, dass der Hochschulzugang über Leistungskriterien determiniert wird und eine geschlechtsbezogene Verzerrung verhindert wird. Wir sind davon überzeugt, dass die Hochschulen dies im Rahmen ihrer Auswahlverfahren sicherstellen werden. Damit dürfte sich die überaus positive Entwicklung der vergangenen Jahre, wonach der Frauenanteil an Erstimmatrikulationen, Studienabschlüssen, Promotionen, Professuren und Habilitationen stetig gestiegen ist, auch weiter fortsetzen. Zudem berücksichtigt das liberal geführte Wissenschaftsministerium bei der schon angesprochenen leistungsorientierten Mittelvergabe auch die Fortschritte der Hochschulen beim Abbau der Unterreprä-

sentanz von Studentinnen vor allem in natur- und ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen. Zudem wird die gleichstellungsbezogene Verteilung auf den Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften fokussiert.

Darüber hinaus sind wir der Auffassung, dass wir möglichst früh damit beginnen müssen, Talente zu entdecken und Potenziale zu fördern. Denn die Grundlage für ein späteres Studium wird bereits im Klassenzimmer gelegt. Im Schulterschluss mit den Schulen, Hochschulen, Verbänden und Unternehmen hat das liberal geführte Wissenschaftsministerium deshalb die Initiative "Zukunft durch Innovation NRW" (Zdl) ins Leben gerufen, um gemeinsam möglichst viele Schülerinnen und Schüler für ein ingenieur- und naturwissenschaftliches Studium zu begeistern, beispielsweise mit den Ingenieurtagen, dem Zdl-Schultimer, den Roboter-Wettbewerben oder im Technikunterricht. Mit mittlerweile 21 Zdl-Zentren sind wir hierbei auf einen guten Weg. Ein Schwerpunkt dieser Initiative ist es, spezielle Kurse für Mädchen anzubieten, um sie für die Naturwissenschaften oder die Technik zu gewinnen. Zudem unterstützen wir den in Nordrhein-Westfalen alljährlich stattfindenden Girls' Day, der Mädchen dabei hilft, ihre Stärken und Fähigkeiten zu entdecken und für eine erfolgreiche Berufs- und Lebensplanung einzusetzen.



Um den Anteil von Frauen in Naturwissenschaften und Technik zu erhöhen, sind Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen notwendig: Einerseits sollten die Hochschulen ihre hochschuleigenen Auswahlverfahren einer kritischen Prüfung hinsichtlich der Gender-Effekte unterziehen und ggf. zielgerichtete Angebote wie Brückenkurse o.ä. entwickeln. Andererseits müssen sie aber auch ihr Lehrangebot in den technischen Fächern hinsichtlich der Lehrinhalte und der Lehrorganisation besser als bisher auf die Lernpräferenzen und Interessen von jungen Frauen abstimmen. Auch für solche Reformmaßnahmen sollten die Hochschulen in Zukunft finanzielle und organisatorische Unterstützung erhalten können. Darüber hinaus ist es gesellschaftlich notwendig, das immer noch ganz überwiegend

männlich geprägte Bild von Naturwissenschaft und Technik zu verändern - insbesondere auch in den Medien, wo weibliche Rollenvorbilder nach wie vor kaum zu finden sind.

## **DIE LINKE.** NORDRHEIN-WESTFALEN

DIE LINKE. NRW fordert, dass der offene Studienzugang im Landeshochschulgesetz verankert wird. Wir wollen die individuellen Auswahlverfahren abschaffen, die lernfeindlichen Restriktionen des Bachelor-/Master-Systems überwinden und als ersten Schritt dorthin die Zugangsbeschränkungen beim Übergang von Bachelor zum Master ausschließen. Der Numerus Clausus soll wegfallen. Wichtig ist auch, dass das Interesse an Studiengängen, insbesondere im Bereich Technik und Naturwissenschaften, alte Rollenklischees überwindet. Dafür müssen auch die Perspektiven für Frauen in der Privatwirtschaft steigen. Deswegen fordert unsere Bundestagsfraktion ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. In diesem Zusammenhang werden wir uns auch für die Wiedereinführung der kommunalen Stellen zur Förderung der Frauen- und Mädchenerwerbstätigkeit einsetzen.



## 8. Zuständigkeit von Vätern für die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Kind

Für welche Anreize setzt sich Ihre Partei ein, um mehr Männer zu motivieren, Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftsbetrieb zu übernehmen?



**Elterngeld:** Die Elternzeit ist Kür und Pflicht für beide Eltern. Derzeit wird das Elterngeld maximal 14 Monate lang gewährt - allerdings nur dann, wenn sich auch der andere Elternteil, meist der Vater, mindestens zwei Monate um das Kind kümmert und den Beruf solange teilweise oder ganz aufgibt. Ist dies nicht der Fall, wird das Elterngeld 12 Monate lang gewährt.

Die Akzeptanz der Elternzeit bei Vätern hat sich seit der Reform der Familienpolitik des Bundes insgesamt positiv entwickelt. Dies ist erfreulich, allerdings sollte der Anteil an Vätern in Elternzeit noch weiter gesteigert werden. Die meisten Väter geben an, dass sie gerne einen Teil der zur Verfügung stehenden Elternzeit mit dem Nachwuchs verbringen würden. Die Verwirklichung dessen wird jedoch in vielen Unternehmen den Vätern schwer gemacht. Viele Väter fürchten Karrierebrüche und Unverständnis beim Arbeitgeber, wenn sie in Elternzeit gehen, keine Überstunden leisten können, nicht flexibel sind oder nur noch in Teilzeit arbeiten. Väter müssen deshalb mehr Unterstützung finden, auch durch ihre Arbeitgeber.

**Ausbau der Betreuungsplätze:** Wir haben die Betreuungsplätze für unter dreijährige Kinder kontinuierlich ausgebaut: Während wir im Jahr 2005 mit den vorgefundenen 11.800 Plätzen das Schlusslicht unter den westlichen Bundesländern waren, werden bereits im Jahr 2010 über 100.000 Plätze öffentlich finanzierte Plätze zur Verfügung stehen. Dieser Platzausbau trägt dazu bei, dass Familie und Beruf keine Gegensätze mehr sind und sich nicht alternativlos gegenüberstehen. Diesen Weg werden wir auch in Zukunft weitergehen, damit der bundesweite Rechtsanspruch für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr im Jahr 2013 erfüllt werden kann.



Wir wollen gemeinsam mit den Studentenwerken und den Hochschulen ein Leitbild einer familiengerechten Hochschule entwickeln, das in die künftigen Zielvereinbarungen des Landes mit den Hochschulen aufgenommen werden soll. Damit soll unter anderem der Anreiz für genügend campusnahe und zeitlich flexible Kinderbetreuungsangebote an den Hochschulen gesetzt werden. Insbesondere angesichts der von den Hochschulen vorgesehenen Stundenpläne müssen flexible Lösungen für Randzeiten, Blockseminare und andere studienrelevante Zeiträume gefunden werden. Das setzt ausreichende und bedarfsgerechte Zuschüsse an die Studentenwerke voraus, die im Übrigen auch durch das so genannte Kinderbildungsgesetz in die Lage versetzt werden müssen, Betreuungszeiten anzubieten, die sich an den Bedarfszeiten der Studierenden orientieren.

Neben der Betreuungssituation trägt auch die Einrichtung von Teilzeitstudiengängen dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen. Die Ausweitung des BAföG auf Teilzeit-Studiengänge so wie das Anheben der Altersgrenzen kann dazu beitragen, dass sich mehr Eltern ein Studium zutrauen.



Die FDP setzt sich für eine Wahlfreiheit der Eltern und die Verbesserung des Elterngeldes ein. Wir sprechen uns für eine gemeinsame Teilzeit und den gleichzeitigen Teilleistungsbezug ohne doppelten Anspruchsvorbrauch aus. Die FDP unterstützt das Wahlrecht, sich die Elternzeit partnerschaftlich aufzuteilen. Sie begrüßt es, dass Mütter und Väter sich die Elternzeit auf freiwilliger Basis teilen. Eine weitere Festlegung in

einem Gesetz ist nicht erforderlich, zumal die Väter häufiger Elternzeit in Anspruch nehmen als früher. Die FDP setzt sich dafür ein, dass Elterngeld unbürokratisch und flexibel auch wochen- oder tageweise im Rahmen eines Zeitbudgets im Einvernehmen mit den Arbeitgebern gewährt werden kann. Änderungen des Antrags auf Elterngeld sollten in Absprache mit dem Arbeitgeber möglich sein. Die Lohnsteuerklasse V ist perspektivisch abzuschaffen.



In unserem GRÜNEN Wahlprogramm heißt es zu dieser Frage u.a.: "Wir Grünen werden die Rahmenbedingungen einer Berufstätigkeit in Wissenschaft und Forschung so gestalten, dass eine verlässliche Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, aber auch für Nachwuchswissenschaftler möglich ist." Das schließt für uns die Frage von Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitarbeitsmöglichkeiten usw. genauso ein wie die Schaffung von verlässlichen und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsangeboten, die sich bei der Gestaltung ihrer Betreuungszeiten an den Arbeitszeiten im Wissenschaftsbetrieb orientieren (s. auch Frage 9).



Noch immer haben Frauen mit der Doppel- oder Dreifachbelastung durch Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Kindererziehung zu kämpfen. Wir setzen uns in allen Bereichen dafür ein, dass Männer und Väter mehr Verantwortung für Familie und Kinder übernehmen wollen und können. Dafür müssen die konkreten Bedingungen geschaffen werden, die Möglichkeiten für Väter verbessert werden, nicht nur durch gesetzliche Regelungen sondern auch in den Köpfen. Phasen, in denen Menschen sich um Familie kümmern, müssen selbstverständlich sein und nicht zum „Karriereknick“ führen.

## 9. Kinderbetreuung an Hochschulen

Wie unterstützt Ihre Partei die Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen für Kinder aller Altersstufen?



Wer während des Studiums eine Familie gründet, fällt aus dem Raster des gängigen Modells "Ausbildung - Berufseintritt und Karriere - Familie und Kinder". Da ein Studium mit Kind eine große Herausforderung ist, wird der Kinderwunsch oft aufgeschoben. Wir wollen Rahmenbedingungen schaffen, damit das Studium mit Kind attraktiver wird. Ein campusnaher, zeitlich flexibler Betreuungsplatz für Kinder studierender Eltern, besonders für Unterdreijährige, soll zur Verfügung stehen. Eine flexible Studienorganisation mit regulären Teilzeitstudiengängen würde die Rahmenbedingungen für ein Studium mit Kind deutlich verbessern. Auch das Beratungsangebot soll in Umfang und Qualität deutlich stärker ausgebaut werden.



Wir wollen gemeinsam mit den Studentenwerken und den Hochschulen ein Leitbild einer familiengerechten Hochschule entwickeln, das in die künftigen Zielvereinbarungen des Landes mit den Hochschulen aufgenommen werden soll. Damit soll unter anderem der Anreiz für genügend campusnahe und zeitlich flexible Kinderbetreuungsangebote an den Hochschulen gesetzt werden. Insbesondere angesichts der von den Hochschulen vorgesehenen Stundenpläne müssen flexible Lösungen für Randzeiten, Blockseminare und andere studienrelevante Zeiträume gefunden werden. Das setzt ausreichende und bedarfsgerechte Zuschüsse an die Studentenwerke voraus, die im Übrigen auch durch das so genannte Kinderbildungsgesetz in die Lage versetzt werden müssen, Betreuungszeiten anzubieten, die sich an den Bedarfszeiten der Studierenden orientieren.

Neben der Betreuungssituation trägt auch die Einrichtung von Teilzeitstudiengängen dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhöhen. Die Ausweitung des BA-

föG auf Teilzeit-Studiengänge so wie das Anheben der Altersgrenzen kann dazu beitragen, dass sich mehr Eltern ein Studium zutrauen. (Siehe auch Antwort Frage 8)



Familienfreundlichkeit an und von Hochschulen ist wichtig, um die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung zu ermöglichen. Dazu bedarf es neben ausreichenden qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsangeboten auch flexible familienfreundliche Bedingungen im Studium. Aus diesem Grund greifen wir die Kinderbetreuungsangebote in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen auf. Eine Unterstützung für verstärkte Anstrengungen zur Weiterentwicklung der Familiengerechtigkeit im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, z. B. durch den Aufbau von Kindertageseinrichtungen, stellt auch der im Januar 2009 erstmals ausgeschriebene Genderpreis dar, mit dem je eine Universität und eine Fachhochschule für gleichstellungspolitisches Konzept mit einem Preis in Höhe von 100.000 Euro ausgezeichnet werden. Ferner haben wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Berufstätige in Nordrhein-Westfalen durch einen massiven Ausbau der Betreuungsplätze für Unterdreijährige bereits entscheidend verbessert. Ende dieses Jahres werden Müttern und Vätern über 100.000 Betreuungsplätze für Unterdreijährige zur Verfügung stehen, gegenüber der von Rot-Grün hinterlassenen Ausgangslage von 11.800 Plätzen haben wir das Platzangebot damit mehr als verachtfacht. Diesen Ausbau wollen wir weiter planvoll vorantreiben.



Wir haben uns als GRÜNE bereits zu rot-GRÜNEN Regierungszeiten intensiv für die Einrichtung und den Ausbau von Kin-

derbetreuungsangeboten an den Hochschulen eingesetzt und erreicht, dass bestehende Hindernisse ausgeräumt wurden. Auch in der ablaufenden Legislaturperiode haben wir die Kinderbetreuung an Hochschulen mehrfach zum Thema im Landtag gemacht (z.B. mit unserer Großen Anfrage zur "Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie an den Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in NRW"). Hieran wollen wir auch in der kommenden Legislaturperiode anknüpfen. In unserem GRÜNEN Wahlprogramm heißt es hierzu: "Wir setzen uns deshalb dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen an den Hochschulen in NRW familienfreundlicher gestaltet werden: sowohl mit einem flächendeckenden Netz qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen in der Verantwortung des Landes als auch durch eine entsprechende Organisation von Studium, Praktika, Prüfungen usw. sowie durch kostenlose Beratungs- und Unterstützungsangebote für studierende Eltern."

**DIE LINKE.**  
NORDRHEIN-WESTFALEN

DIE LINKE. NRW setzt sich für eine flächendeckende, gebührenfreie, öffentliche Kinderbetreuung ein verbunden mit einem Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung für alle Kinder von Anfang an.

Wahl 2010

## 10. Tarifvertrag für die Wissenschaft

Der BAT hatte Frauen mit seiner Honorierung der Zugehörigkeitsdauer und mit seiner nachgewiesenen Minderbewertung von Tätigkeiten, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, Frauen strukturell benachteiligt. Sowohl der TV-L wie der TV-öD haben diese Mängel nicht grundsätzlich beseitigt. Welche Möglichkeit sieht Ihre Partei die Tarifverträge für die Wissenschaft diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht zu gestalten?



Jede Art von Diskriminierung ist zu bekämpfen. Ob Benachteiligungen im Wissenschaftsbereich vorliegen, und falls ja, ob diese auf die Ausgestaltung der Tarifverträge zurückzuführen sind, ist nur mit Kenntnis der spezifischen Strukturen, Aufgaben und Tätigkeiten in Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen fach- und geschlechterpolitisch zu beantworten. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die Ausgestaltung von Tarifverträgen den Tarifvertragsparteien vorbehalten ist. Tarifautonomie ist verfassungsrechtlich durch Artikel 9 Grundgesetz gewährleistet und geschützt.



Die Aushandlung der Tarifverträge ist Aufgabe der Tarifparteien. Wir setzen uns dafür ein, alle Beschäftigungsverhältnisse, also auch die der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte an Hochschulen tariflich zu regeln. Insbesondere die Beschäftigung junger Frauen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben sehen wir mit Sorge. Wir werden in eine Diskussion darüber treten, ob befristete Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen ohne konkretes Qualifizierungsziel nicht der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Wege stehen. Darüber hinaus setzen wir uns für eine Änderung des LPVG ein, um die Mitbestimmungsmöglichkeiten der Personalvertretungen wieder zu verbessern.



Die FDP setzt sich für einen Wissenschaftstarifvertrag ein, der die Belange des wissenschaftlichen Personals und besonders auch die berechtigten Anliegen der Wissenschaftlerinnen berücksichtigt.



Wir haben uns zum Ziel gesetzt, ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern insgesamt zu beseitigen. Das betrifft natürlich auch die Tarifverträge im Wissenschaftsbereich. Entgeltgleichheit ist ein Gebot der Gerechtigkeit und veränderter Lebensrealität, in der das männliche Versorger-Modell, die Hausfrauen-Ehe und die Zuverdienerin immer bedeutungsloser werden. Bereits jetzt gibt es durch eine Reihe rechtlicher Regelungen die Verpflichtung zur Herstellung von Entgeltgleichheit - diese gilt es endlich durchzusetzen!

Bei der Weiterentwicklung der bestehenden Tarifverträge (sowie bei der von uns geforderten Entwicklung eines eigenen Wissenschaftstarifvertrages) streben wir daher u.a. die Einführung neuer, transparenter Bewertungskriterien an, die endlich mit der Diskriminierung von Frauenberufen Schluss machen. Darüber hinaus setzen wir uns im Sinne einer geschlechtergerechten Gestaltung von Tarifverträgen auch für eine umfassende Mindestlohnregelung, für flexiblere Arbeitszeitmodelle, für Maßnahmen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase (für Frauen und Männer) sowie für einen Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen ein.

# **DIE LINKE.**

**NORDRHEIN-WESTFALEN**

DIE LINKE setzt sich gegen die strukturelle Benachteiligung von Frauen in Entlohnungssystemen und für den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ein. Die Tarifvertragsparteien müssen dazu aufgefordert werden, ihre Verträge konsequent auf Elemente struktureller Benachteiligung zu überprüfen und diese zu beseitigen. Das gilt auch für den Bereich der Privatwirtschaft.

## 11. Rahmenbedingungen für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

(1) Wo sieht Ihre Partei den Gleichstellungsauftrag für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der Wissenschaft?

(2) Wie setzt sich Ihre Partei für gemeinsame rahmenrechtliche Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Hochschulen NRW ein?



(1) und (2) Der Gleichstellungsauftrag knüpft an die gesetzlichen Vorgaben des Hochschulgesetzes (HG) und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) an. Das HG bestimmt die Verwirklichung des Gleichstellungsgrundsatzes und die Beachtung von Gender Mainstreaming als Aufgaben der Hochschule und legt die Aufgaben sowie umfassende (Mitwirkungs-)Rechte der Gleichstellungsbeauftragten fest. Im Zusammenwirken mit dem LGG bieten die Regelungen den geeigneten Rahmen, um eine effektive Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgabe durch alle Organe der Hochschule und insbesondere durch die Gleichstellungsbeauftragte zu gewährleisten und so die Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen weiter voranzutreiben.



Bei der anstehenden Novelle des Hochschulgesetzes werden wir die Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stärker berücksichtigen.



Die Hochschulen stehen im Rahmen ihrer Budgetverantwortung in der Pflicht, eine angemessene Ausstattung der jeweiligen Hochschulfrauenbeauftragten sicherzustellen. Nach Ansicht der FDP wird jede vernünftig handelnde Hochschule schon aus Eigeninteresse die Gleichstellungsbeauftragten in alle wesentlichen Entscheidun-

gen einbinden und beteiligen, um sicherzustellen, dass die spezifische Sichtweise und geschlechterbezogenen Belange im Rahmen der Hochschulentwicklung Berücksichtigung finden. Es ist doch ganz entscheidend und von erheblichem Wert für eine erfolgreiche Standortpolitik, dass die personellen Ressourcen der Einrichtung möglichst effektiv - und das bedeutet ohne eine Zurückstellung eines Geschlechts - genutzt werden. Wir sind der Überzeugung, dass die nordrhein-westfälischen Hochschulen diesbezüglich auf einem guten Weg sind. Dennoch werden wir uns dafür verwenden, auf einen Abbau der immer noch existierenden Hürden zu drängen und stattdessen auf eine klare Leistungsorientierung zu setzen.



Die Gleichstellungsbeauftragten müssen auf allen Ebenen in Entscheidungsprozesse einbezogen werden - vom Fachbereich bis zur Landespolitik. Und sie müssen hierfür auch verlässlich die notwendige Unterstützung bekommen, sowohl durch die verbindliche Bereitstellung ausreichender Ressourcen als auch durch eine entsprechende Unterstützung durch verbindliche Verankerung der Verantwortung für Gleichstellungsarbeit in den jeweiligen Leitungsstrukturen. Wir haben uns als GRÜNE bereits zu rot-GRÜNEN Regierungszeiten erfolgreich dafür eingesetzt, dass beispielsweise die Mittel für die Koordinierungsstelle der Lakof verbindlich im Landeshaushalt zur Verfügung gestellt wurden. Wir werden uns deshalb auch zukünftig sowohl für eine Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten im Hochschulgesetz als auch für eine entsprechende verlässliche Finanzierung der Arbeit aus Mitteln des Landes einsetzen.

## 12. Umsetzung des LGG NRW und des Gender Mainstreaming prüfen

Wie kann die Wirksamkeit des LGG NRW im öffentlichen Bereich erhöht werden?

Wie soll die Umsetzung des von der EU vorgeschriebene Gender Mainstreaming- Verfahren an den Universitäten und Hochschulen geprüft werden und welche Konsequenzen (positive und negative Sanktionen) sollen daraus gezogen werden?



Das Landesgleichstellungsgesetz hat eine positive Entwicklung in Gang gesetzt. In der Landesverwaltung sind Frauen immer stärker vertreten, auch in höheren Positionen; allerdings ist das Gleichstellungsziel noch nicht in allen Bereichen und auf allen Ebenen erreicht. Diese Entwicklung dokumentiert die Berichterstattung zur Umsetzung des LGG (zuletzt der 2. Bericht für den Zeitraum vom 01.01.2004 - 31.10.2006). Der Bericht zeigt zugleich zahlreiche Ansätze für weitere Verbesserungen auf. Auskunft über den Stand zum Stichtag 31.12.2010 wird der 3. Bericht geben, der im kommenden Jahr erwartet wird.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die das Land mit den einzelnen Hochschulen schließt, beinhalten u. a. Gender Mainstreaming als Gegenstand eigener Vereinbarungen. Dieses Instrument soll auch weiterhin zur Steuerung und Evaluation auch bezüglich der Implementierung von Gender Mainstreaming genutzt werden. Entsprechendes gilt für den „Gender-Report Hochschulen NRW“, der in diesem Jahr erstmalig erscheint und regelmäßig fortgeschrieben werden soll. Die erwarteten umfassenden Befunde und Analysen werden dann die Basis für die (Weiter)Entwicklung geeigneter Maßnahmen bilden.



Wir setzen uns dafür ein, das von der EU vorgeschriebene Gender Mainstreaming Verfahren analog in geltendes Landesrecht zu überführen.



Grundsätzlich gilt es, das Bewusstsein der Hochschulen und Universitäten für Fragen der genderbewussten Personalentwicklung (und die erheblichen Einbußen durch die Abwanderung von exzellenten Wissenschaftlerinnen) weiter zu schärfen und in diesem Zusammenhang Anreize zu schaffen. Die FDP steht grundsätzlich dem Ansatz offen gegenüber, den Gender-Aspekt im Rahmen der Ausgestaltung der leistungsabhängigen Mittelvergabe im Kontext von Zielvereinbarungen einzubeziehen. Mit Sanktionsmöglichkeiten sollte aus unserer Sicht zurückhaltend umgegangen werden. Erfahrungsgemäß führt nicht die "große Keule" der Sanktionierung zu den gewünschten Einsichten, sondern ein Erlernen veränderter Einstellungen. Insofern ist das Bewusstsein für die Gleichstellung von Mann und Frau in einem positiven Sinne aktiv zu fördern und nicht durch immer neue Sanktionsandrohungen im negativen Sinne zu erzwingen. Um das Bewusstsein der Hochschulen zu schärfen, hat die liberal mitgeführte Landesregierung bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) als einen Maßstab auch die Fortschritte der Hochschulen bei der Umsetzung des § 5 Landesgleichstellungsgesetz im Rahmen der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz festgelegt. Hierbei haben wir insbesondere ein Augenmerk auf den Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten sowie auf den Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten und Professuren gelegt.





In unserem Landtagswahlprogramm heißt es hierzu: "Gesetzliche Vorgaben zur Förderung von Frauen in Erwerbsleben sind wichtige Instrumente der Gleichstellung. Allerdings können sie ihre Kraft nur entfalten, wenn sie auch umgesetzt werden. Wir werden das Landesgleichstellungsgesetz für den Öffentlichen Dienst (LGG) novellieren, noch klarere und verbindlichere Vorgaben formulieren, eine genauere Überprüfung ihrer Umsetzung als bisher vornehmen und wirksame Sanktionen bei Verstößen verankern." Für uns heißt das insbesondere, dass wir auch im Hochschulbereich wieder eine stärkere Landesverantwortung für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben einführen wollen, verbunden auch mit finanziellen Sanktionen bei der Nicht-Einhaltung.

## **DIE LINKE.**

**NORDRHEIN-WESTFALEN**

DIE LINKE. NRW fordert die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW dahingehend, dass konkrete Sanktionsmöglichkeiten gegenüber Kreisen und Verwaltungen eingeführt werden und für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Stundenumfang auf mindestens die Hälfte der üblichen Wochenarbeitszeit festgelegt wird.

Impressum

LaKof

Landeskonzferenz der  
Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen  
und Universitätsklinika des Landes NRW

Kontakt: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten  
der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen  
Koordinierungsstelle, c/o Fachhochschule Köln  
Raum A3.259, Claudiusstr. 1, 50678 Köln  
<http://www.lakofnrw.fh-koeln.de>

Erschienen: Köln, April 2010

Hinweis: Entwickelt analog der Wahlprüfsteine der BuKoF 2009, siehe [www.bukof.de](http://www.bukof.de)

Wahl 2010