

## Frauenförderung – warum?

In Deutschland schauen wir auf eine ca. 100jährige Geschichte der Zulassung von Frauen zum Studium zurück. Diese Geschichte ist ohne die Frauenbewegung und ohne engagierte Pionierinnen nicht vorstellbar. Aber noch immer sind Frauen im Hochschulbetrieb, das belegen zahlreiche Studien, vielfachen und unterschiedlichen Diskriminierungen und Belastungen qua Geschlechtszugehörigkeit ausgesetzt; noch immer vermittelt sich Wissenschaft als fast ausschließlich männliche Tätigkeit, und noch immer studieren Frauen und Männer geschlechtsspezifisch. Auch die Wissenschaftsgeschichte unterschlägt die Leistungen von Frauen in der und für die Wissensproduktion weitgehend. Diese Hierarchisierung wird gegenwärtig in allen Dimensionen des Hochschulalltages wirksam: in der männerdominierten Stellenpolitik, in der androzentrischen Schwerpunktsetzung in Lehre und Forschung, bei der Vergabe von Sachmitteln, in der Organisation von Studiengängen. Die geschlechtliche Strukturierung an Hochschulen lässt sich heute auf eine schlichte Formel bringen: je höher das Qualifikationsniveau desto geringer wird der Frauenanteil.

[z]

Dabei liegt der Anteil der Abiturientinnen bundesweit seit Jahren über 50 Prozent, der der Studentinnen ist mit 47 % kontinuierlich hoch, und der Anteil der Promovendinnen ist inzwischen auf ca. 35 % bundesweit gestiegen. Das alles passiert nun keineswegs zu Lasten der wissenschaftlichen Qualität, sondern die Frauen erzielen häufig auch noch die besseren Abschlüsse. Es steht also grundsätzlich ein relativ – selbstverständlich in den einzelnen Disziplinen unterschiedlich – großes Reservoir qualifizierter Frauen zur Verfügung.

Verfolgen wir die Karriere von Frauen im Wissenschaftsbetrieb jedoch weiter, so stellen wir fest, dass der Professorinnenanteil bundesweit ebenso wie der Anteil der Frauen in den Hochschulleitungen lediglich bei ca. 11 % liegt. Die vordergründige Erklärung, dass Frauen in Hochschulen allein deshalb nicht vorankommen, weil sie gemäß der gesellschaftlichen Rollenverteilung immer noch vorrangig diejenigen sind, die Beruf und Elternschaft in Einklang bringen müssen, erweist sich als Trugschluss, angesichts der Tatsache, dass heute mehr als 40 % aller Akademikerinnen kinderlos sind. Als Karrierebremse für Frauen im Wissenschaftsbetrieb müssen also offensichtlich ganz andere Hindernisse wirken.

Frauenförderpolitik an der HAWK begriff und begreift sich deshalb als Interessenspolitik für Frauen; unabhängig von ihren Arbeitsfeldern, wissenschaftlichen Disziplinen und inhaltlichen bzw. frauenpolitischen Ausrichtung. Die Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal ist dabei angesichts der evidenten Unterrepräsentanz (1992: 5% Professorinnenanteil) zwangsläufig eines der vorrangigen Ziele. Die Verbesserung der Chancen für Frauen ist ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowohl der Hochschulen als auch der Gesellschaft und Wirtschaft insgesamt.

Mit 27% Professorinnenanteil im Jahr 2007 ist die HAWK diesem Ziel einen wesentlichen Schritt näher gekommen; auch der Anteil der wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterinnen, Laboringenieurinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist erfreulich hoch; die Abteilungsleitungen in der Verwaltung und die Stabsstellen sind fast überwiegend mit Frauen besetzt.

Erreicht wurden diese Fortschritte durch die sukzessive Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Hochschule und in der Hochschulentwicklungsplanung, die konsequente Anwendung aller zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen, durch kontinuierliche Sicherung von Qualität und Transparenz in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie im Wissenschaftsbereich durch die erfolgreiche Beteiligung an den entsprechenden Sonderprogrammen des Landes Niedersachsen.

Flankierend dazu hat sich die HAWK mit dem „*audit familiengerechte hochschule*“ dazu verpflichtet, Studium und Arbeit in allen Bereichen so zu organisieren, dass beides für alle Hochschulangehörigen vereinbar ist und „work-life-balance“ gelebt werden kann. Dazu gehören bedarfsgerechte Kinderbetreuung ebenso wie die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, die Überprüfung der Arbeits- und Studienorganisation, die Flexibilisierung der Arbeitszeit und natürlich die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für diesen Bereich. Eine familiengerechte Hochschule ist – nicht nur aber auch – eine frauenfreundliche Hochschule!