

Christina Reinhardt, Andrea K. Kaus

## ProFiL unterstützte die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Wie wurde an einer Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen auf die Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes reagiert?

Ein knappes Jahr – von Juni 2000 bis Mai 2001 – existierte ProFiL, das „Projekt zur Frauenförderung im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes“ an der Ruhr-Universität Bochum. Genug Zeit, um einige Erfahrungen und Beobachtungen im Hinblick auf die Umsetzung von Gleichstellung machen zu können – zu wenig Zeit, um abschließend beurteilen zu können, welche Wirkung das im November 1999 verabschiedete Landesgleichstellungsgesetz in den Hochschulen letztlich haben wird.

Das Rektorat der Ruhr-Universität Bochum hatte sich auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten im März 2000 dazu entschlossen, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit Hilfe eines eigenen Projektes begleiten und unterstützen zu lassen. Ziel des Projektes war es zunächst, umfassende Informationsarbeit zu leisten, um Inhalt und Konsequenzen des Landesgleichstellungsgesetz in den verschiedenen Bereichen der Ruhr-Universität Bochum bekannt zu machen. Zweitens sollten vielfältige Instrumente der Förderung von Frauen zusammen getragen werden und geprüft werden, inwiefern sie auf die Verhältnisse an der Universität übertragbar sind. Drittens schließlich sollte durch das Projekt der inneruniversitäre Diskurs über frauenpolitische Ziele und Strategien unterstützt und gefördert werden.



Dank einer gelungenen Einbindung in die universitären Strukturen über die Einrichtung einer Lenkungsgruppe, der Unterstützung des Rektorats, sowie der engen Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, konnten im Laufe der 11 Monate vier Arbeitsschwerpunkte umgesetzt werden:

- Eine umfassende universitätsinterne Öffentlichkeitsarbeit war das wichtigste und auch wirksamste Instrument, mit dem versucht wurde, den Auftrag des Projektes umzusetzen. In zahlreichen Anschreiben, mit einem Flyer und einer Broschüre wurden die entsprechenden Entscheidungsträger/innen über die Konsequenzen des Landesgleichstellungsgesetz und über die Angebote des Projektes informiert. Der eigens erstellte Leitfaden zur Erstellung von Frauenförderplänen enthielt eine konkrete Anleitung zur Erarbeitung eines Frauenförderplanes.



---

Das meist genutzte Produkt von ProFiL war die Homepage des Projekte. Unter [www.ruhr-uni-bochum.de/profil](http://www.ruhr-uni-bochum.de/profil) ließen sich nicht nur ein Überblick über die Inhalte des Landesgleichstellungsgesetzes abrufen, zusätzlich wurden dort auch alle weiteren Beratungsangebote von ProFiL zur Verfügung gestellt.

---

Dies hatte den positiven Nebeneffekt, dass die Informationen und Beratungsleistungen auch landesweit angesehen und genutzt werden konnten.

- Die schwierigste Aufgabe für eine zügige Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes verbarg sich hinter dem Paragraphen 6 des LGG, der die Erstellung von Frauenförderplänen für die dezentralen Einheiten der Hochschule vorschreibt. ProFiL stellte zum einen den bereits erwähnten Leitfaden zur Verfügung, und führte darüber hinaus eigene Workshops zur Erstellung von Frauenförderplänen durch, die von Vertreter/innen aus allen Fakultäten rege besucht wurden.
- In Zukunft müssen Hochschulen bei der leistungsorientierten Mittelvergabe Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages berücksichtigen – in welcher Form sie dies tun sollen, hat der Gesetzgeber offen gelassen. ProFiL hat sich gemeinsam mit den Mitgliedern der Lenkungsgruppe in mehreren Sitzungen sehr ausführlich mit diesem Thema beschäftigt – die Ergebnisse dieses Diskussionsprozesses mündeten in einer Empfehlung an die Gleichstellungskommission, die das Rektorat in Zukunft im Hinblick auf die hochschulinterne Mittelvergabe beraten wird.

- In der letzten Phase des Projektes stand die fachliche und organisatorische Unterstützung der neu gegründeten Gleichstellungskommission im Mittelpunkt. Ihre Aufgaben bestehen im wesentlichen in der Beratung der Hochschulleitung bei der leistungsorientierten Mittelvergabe sowie bei der Überwachung von Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne.

Im Ergebnis kann die Ruhr-Universität Bochum mittlerweile auf eine gelungene Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetz zurücksehen. In 25 Frauenförderplänen – fast 300 Seiten Frauenförderung – wurde in den letzten Monaten der Grundstein für eine gleichstellungsorientierte Qualitätsentwicklung gelegt. Mit Hilfe der dort festgeschriebenen Maßnahmen haben sich die Hochschule und ihre dezentralen Einheiten verpflichtet, in Stellenbesetzungsverfahren Benachteiligung von Frauen zu beseitigen, Qualifizierungsmöglichkeiten für Frauen zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Außerdem erklären sich alle Beteiligten dieser verschiedenen Einheiten als verantwortlich für einen gleichberechtigten und partnerschaftlichen Umgang. Und bereits für das Studium haben sich die Fakultäten verpflichtet, fachlich und organisatorisch für die Chancengleichheit von Frauen und Männern Sorge zu tragen.

Neben dieser enormen Papierproduktion sind an der Ruhr-Universität Bochum rege und vielfältige Diskussionen über gleichstellungspolitische Themen geführt worden: In Gremien, in der Presse und auf verschiedenen von ProFiL organisierten Veranstaltungen ist das Thema Chancengleichheit mit Frauen und Männern quer durch alle Statusgruppen und teilweise kontrovers diskutiert worden. Über die Tatsache, dass Gleichstellung zur Profilbildung einer Hochschule beiträgt und dass Chancengleichheit zunehmend zu einem Wettbewerbsfaktor zwischen Universitäten geworden ist, herrscht mittlerweile ein breiter Konsens – doch über die Fragen, welcher Stand an Gleichstellung bereits erreicht worden ist und welches der

richtige Weg dorthin ist, gibt es noch unterschiedliche Vorstellungen.

Papier, auch das ist leider wahr, ist geduldig. Dies alles zu beschließen ist das Eine, es zu verwirklichen ist eine langfristige Aufgabe aller Beteiligten. Ob die vielen Diskussionen vergeblich waren, das viele Papier also umsonst beschrieben wurde, oder ob die genannten Maßnahmen Ausgangspunkt für konkrete Veränderungen sein werden, kann zum jetzigen Zeitpunkt nur schwer beurteilt werden. Der Erfolg der Maßnahmen wird nicht nur am Prozess oder an kulturellen Veränderungen gemessen, sondern letztlich an der tatsächlichen Beschäftigungssituation von Frauen und Männern. Erst wenn es mittel- und langfristig gelingt, hier deutliche Akzente zu setzen, so zum Beispiel, wenn der Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich gesteigert werden konnte oder auch Familienarbeit ein gemeinsames Thema in der Lebens- und Karriereplanung von Frauen und Männern geworden ist, erst dann kann von einem Erfolg in der Gleichstellungspolitik gesprochen werden.

Mit den Frauenförderplänen ist ein Meilenstein auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit gesetzt worden. Durch die gesetzliche Vorgabe ist ein Diskussionsprozess ausgelöst worden, der viele Themen stärker in die universitäre Öffentlichkeit gebracht und damit Anstöße für konkrete Projekte gegeben hat. Doch weitere Meilensteine müssen folgen, um dieses Engagement nicht verpuffen zu

lassen. Anreize, die formulierten Maßnahmen in die Tat umzusetzen, können von der Integration der gleichstellungsorientierten Ziele in die Steuerungsinstrumente der Hochschulen ausgehen. Die Vermutung liegt nahe, dass finanzielle Konsequenzen, wie sie durch Zielvereinbarungen und in der leistungsorientierten Mittelvergabe eingeführt werden, eher geeignet sind, nachhaltige Veränderungen in Organisationen zu bewirken.

Bleibt die Frage, ob sich gesellschaftliche Veränderungen überhaupt durch gesetzliche Regelungen bewirken lassen. So gestellt, lautet die Antwort nein, denn ohne einen gewissen Konsens in der Gesellschaft und eine bestimmte Überzeugung in den Köpfen ihrer Mitglieder werden Gesetze kaum Wirkung haben. Dennoch gibt es gute Gründe, warum der Staat sich in Gestalt von Gleichstellungsgesetzen in die Praxis seiner Institutionen einmischen soll: Schließlich ist es Teil des staatlichen Auftrages, auf struktureller Ebene für die Verwirklichung von Demokratie für beide Geschlechter zu sorgen. Und der Weg zu Geschlechterdemokratie in der Gesellschaft und in ihren Organisationen – das kann man nicht nur den Statistiken entnehmen – ist noch länger, als manche wahrhaben möchten.

Um so erfreulicher, dass die Ruhr-Universität Bochum diesen Weg ein Stück weiter gegangen ist und sich dabei von einem Projekt wie ProFiL beraten ließ.

### Kontakt und Information

Andrea K. Kaus

Dr. Christina Reinhardt  
Gleichstellungsbeauftragte  
Projekt Personalentwicklung

Ruhr-Universität  
Bochum  
Ruhr-Universität  
Bochum  
frauenbuero@ruhr-  
uni-bochum.de

christina.reinhardt@ruhr-  
uni-bochum.de

# DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

ub | universitäts  
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

**DOI:** 10.17185/duepublico/73282

**URN:** urn:nbn:de:hbz:464-20201104-173618-6



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.