

„Geld folgt Gender?“ Gleichstellung und genderorientierte Forschung und Lehre als Kriterium leistungsorientierter Mittelvergabe

Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Donnerstag, 30. August 2007, 11.30–12.30 Uhr

Dieser Vortrag sollte vor allem die Berliner Perspektive darstellen. Frauen- und Geschlechterförderung war in den 1980er Jahren das zentrale Thema. Fragen nach der Bedeutung der Kategorie „Geschlecht“ wurden aufgeworfen und Diskriminierungsstrukturen herausgestellt. Erste Konsequenzen, die Ende der 1980er, Anfang der 1990er daraus folgten, waren die Einrichtung der Ämter für Frauenbeauftragte sowie die Schaffung von Frauenförderplänen. Es gab jedoch nur eine gering entwickelte Analyse von Diskriminierungsstrukturen an Hochschulen. Theorie und Praxis existierten unabhängig voneinander nebenher.

Wie kann Gleichstellung realisiert werden? Hochschulsteuerungsinstrumente – wie einsetzen, wie evaluieren?

Es folgte ein kurzer Überblick zum Ländervergleich im „cws ranking“. Zur Situation in Berlin/Freie Universität:

Hochschulverträge thematisieren die „Gleichstellung der Frauen in der Wissenschaft“. Die leistungsbezogene Mittelzuweisung soll hierbei ein Instrument sein, dies zu erreichen, sie wird auf Grundlage von Gleichstellung in den einzelnen Fakultäten und Instituten berechnet. Welche Beträge müssen veranschlagt werden, um mit diesem Instrument eine tatsächliche Steuerungswirkung zu erreichen? Im Hochschulvertrag 2006–2009 werden 5% für die Gleichstellung veranschlagt. Das Finanzvolumen, welches im Jahr 2009 verteilt wird, soll 30% des konsumptiven Haushaltes betragen. (Die Hochschulmedizin ist hierin nicht enthalten.)

Zur Wahl von Indikatoren für Gleichstellung: Welche Indikatoren können steuerungswirksam werden?

Zur besseren Transparenz wird eine geringe Anzahl von Indikatoren zu Hilfe genommen. Die Indikatoren müssen „harte Daten“ liefern und dürfen nicht zu kleinteilig sein. Sie dürfen keine statistischen Daten erheben, sondern dynamische, wie beispielsweise die Berufung von ProfessorInnen.

Indikator: Studentinnenzahl, Absolventinnenquote

Im Vergleich zwischen Berliner Kunsthochschulen, Fachhochschulen und Universitäten zeigen sich besonders deutlich die unterschiedlichen Fachkulturen. Technische Fachhochschulen werden weiterhin bei den Absolventinnenzahlen schlechter abschneiden, als z. B. die Alice Salomon Fachhochschule (für Sozialpädagogik). Der Indikator der Absolventinnenzahl hat auf Landesebene keinen Steuerungseffekt. Bei der quantitativen Messung von Qualität schnitt die FU nach guten Zahlen in den Jahren 2004/2005 im Jahr 2006 mit einem deutlichen Minus ab. Darüber kam es zu Diskussionen in der Universitätsleitung und den Dekanaten. Die Ausschüttungssummen im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe betragen 1998 77.000 Euro, 2007 dann 673.000

Euro, 2007 werden die Mittel auf zehn Fachbereiche verteilt. Im Jahr 2006 wurde auf Landesebene ein System der leistungsorientierten Mittelvergabe etabliert. Die Verteilung erfolgt mit Zustimmung der Frauenbeauftragten. Es kam zu einer Steigerung der Zuweisungen für Fachbereiche, die Frauen fördern und/oder berufen haben. Besonders herausgestellt habe sich Biologie/Chemie/Pharmazie. Die Zuweisung stieg von 18.700 Euro 1998 auf 248.300 Euro im Jahr 2007. Von diesem Geld wurde eine JuniorprofessorInnenstelle eingerichtet. JuniorprofessorInnen auf Zeit in experimentellen Fächern werden mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ausgestattet, um ein angemessenes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Indikator: Berufung von Professorinnen. Berechnungsgrundlagen

Hier ist der Punkt zu betrachten, wie Fachkulturen in einem System der leistungsorientierten Mittelvergabe widergespiegelt werden können. Dabei muss betrachtet werden, wie viele Frauen es vor Einführung des Systems im jeweiligen Fachbereich gegeben hat. So muss beispielsweise in der Physik die Berufung einer Professorin höher bewertet werden, als in den Erziehungswissenschaften. In Berlin hat es dazu geführt, dass jeder Fachbereich weiß, wo genau er in diesem Ranking steht. Wenn eine Frau berufen wird, so erfolgt die Geldzuweisung auf zwei Jahre. Fachbereiche können es sich nicht mehr leisten, keine Frauen zu berufen. Die leistungsorientierte Mittelvergabe erwies sich als kommunikativer Prozeß zwischen den zentralen Frauenbeauftragten, Dekanaten, Fachbereichen und dezentralen Frauenbeauftragten. Dass die Frauenbeauftragten hierbei auf Augenhöhe mitdiskutierten, übertrug sich auch auf andere Bereiche. Eine Veränderung im Sprechen über Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung ist wahrzunehmen. Verschiedene Instrumente greifen ineinander. Fachbereiche kofinanzieren Stellen mit bis zu 50%. Daraus folgte eine Diskussion darüber, dass diese nach dem Frauenförderplan besetzt werden sollen. Dies geht einher mit der Suche nach qualifizierten Frauen, die auf „normale“ Stellen gesetzt werden und somit die Verantwortlichkeit von Frauenbeauftragten zu einer Beratungsfunktion hin verschoben wird. Es ist zu beobachten, dass Dekanate in einen selbstinitiierten Rechtfertigungsprozess eintreten, wenn keine qualifizierten Frauen für eine zu besetzende Stelle gefunden werden. Damit ist eine völlig neue Qualität in der Diskussion um Frauenförderung erreicht.

Thesen zur Wirksamkeit:

Die Wahl geeigneter Indikatoren und die Integration der Maßnahmen zur Frauenförderung und von gender mainstreaming in das Gesamtsystem der leistungsorientierten Mittelvergabe, mit hohem Anteil an den Hochschulhaushalten haben zu einer sowohl hochschulinternen als auch öffentlichen Debatte zur Frauenförderung geführt. Eine Zuweisung der Verantwortung an die Leitungsorgane ist erfolgt. Eine Handreichung der Landesfrauenbeauftragtenkonferenz (LAKOF) schlägt folgende weitergehende Frauenfördermaßnahmen vor:

- die Förderung von WissenschaftlerInnenstellen.
- Stipendien, Gastprofessorinnen und Mentoringprogramme
- symbolische Politik, in Form von Preisen, Awards, Audits
- die Förderung der Geschlechterforschungszentren
- Nutzung der Steuerungsinstrumente: Hochschulverträge, leistungsorientierte Mittelvergabe, Zielvereinbarungen.

Neben den Veränderungen in der Diskussionskultur um Frauenförderung lässt sich auch eine Veränderung in Frauenförderung allgemein feststellen, weg von der Individualförderung der 1980er Jahre hin zu einer Veränderung von Fachkulturen. Frauenförderung ist zu einem kommunikativen Prozess geworden, in dem auch Verantwortung übernommen wird. Die Rolle der Frauenbeauftragten beinhaltet die Konzeption von Fördermaßnahmen und die Kontrolle dieser mittels quantitativer und qualitativer Indikatoren. Frauenbeauftragte werden wahrgenommen als diejenigen, welche die Expertise, Zeitressourcen und Konzepte zur Frauenförderung haben.

Redebeiträge:

Ursula Kneer

Fachkultur und Fachstruktur sind miteinander verzahnt, wir müssen beide betrachten. Zum geringen Anteil von Studentinnen in Berlin gab es keinen Vergleich zu anderen Bundesländern oder dem Ausland. Schleswig- Holstein vergleicht sich mit anderen Ländern. Nach dem Fall des Hochschulrahmengesetzes können Länder ihre eigenen Hochschulgesetze so schreiben, dass Frauen nicht mehr drin stehen, wir als GEW müssen da hinter her sein. Fehlende Erwähnung des Gender Action Plans der Berliner Arbeitsgemeinschaft.

Joachim Koch Bantz

Welche Rolle spielen europäische Instrumente? 1989 wurden schon ähnliche Instrumente diskutiert, die heute umgesetzt werden. Das Berufungsproblem in schwierigen Fächern ist, dass sie sich Frauen nicht so häufig bewerben wie Männer. Das Problem liegt zwischen Promotion und Bewerbung. Gibt es an Hochschulen eine formalisierte Berichtspflicht zur Frauenförderung? Die Indikatoren bilden nicht das gesamte Tätigkeitsspektrum von Akademikern ab, meine Beobachtung in den neuen Lehrformen ist, dass die Studienbetreuung bei Frauen höher ist, auch die akademische Selbstverwaltung, ihre Umsetzung und Kleinarbeit ist bei Frauen größer.

Frage:

Wie sieht es mit der Sanktionierung der Umsetzungen aus? Wie zentral ist die Rolle des Kanzlers der Universität?

Antwort:

Wir befinden uns im Prozess: Was ist machbar im Vergleich von FH's und Uni's? In der aktuellen Diskussion sind: Excellence Wettbewerb, Gender Action Plan, war es überhaupt ein angemessenes Instrument? Daher spielt er in der aktuellen Diskussion kaum eine Rolle (besonders im europäischen Kontext). Die Wahl von Indikatoren ist generell schwierig. Indikatoren zu bestimmen ist nicht leicht und diese dann noch politisch durchzusetzen. Welche Indikatoren liefern harte Fakten? Daten, die nicht in Frage gestellt werden können. Daten, die komplizierter in ihrer Erhebung sind, sind leichter angreifbar. Bewerbungen (von Frauen) sind unter Datenschutzbestimmungen nur schwer zu erheben.

Zwischenfrage nach Einbeziehung postdoktoraler Aktivitäten in die Untersuchung. Dies ist von Universitäts-Seite aus ein völlig uninteressanter Bereich, das müsste von den Ländern erhoben werden.

Im Kommunikationsprozess spielt der Kanzler eine zentrale Rolle, auch bei Zielvereinbarungen. Das Feld der Sanktionierung wird hier nicht eröffnet, es ist zu weit.