



GENDER KONKRET !

Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen

Dokumentation der Fachtagung 2003

Hrsg.
Heidemarie Wüst



BuKoF-Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungs-
beauftragten an Hochschulen in Deutschland

BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“



Impressum

Herausgeberin
Heidemarie Wüst
wuest@tfh-berlin.de

Unter Mitarbeit von Sylvia Ehrhardt

Verantwortlich für den Inhalt sind die AutorInnen der Beiträge.

Layout Sabine Trautner, tru-designs@web.de

Druck Labor für Druck- und Medientechnik sowie Copy-Center der TFH Berlin
Auflage Februar 2004, 100 Exemplare
pdf-Datei unter www.tfh-berlin.de/frauen und www.bukof.de

Schutzgebühr bei Druckfassung 5 €

Eröffnung	5
Heidemarie Wüst, Sprecherin der BuKoF-Kommission und Frauenbeauftragte der TFH Berlin	
Grußworte	
Prof. Dr. Dr. med. Hans-Robert Metelmann, Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern	7
Prof. Dr. oec. Ulrich Schempp, Rektor der FH Stralsund	9
Referate	
Chancengleichheit an Fachhochschulen in Mecklenburg/Vorpommern	11
Dr. Margret Seemann, parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin	
Gleichstellung und Gender Mainstreaming – ein Thema an schwedischen Hochschulen?	15
Prof. Brigitte Stepanek, Projektmanagerin bei GM-Consult-MV Rostock	
Was ist Chancengleichheit wert?	29
Zur leistungsbezogenen Mittelverteilung im Hochschulbereich	
Dr. Anke Burkhardt, stellvertretende Leiterin Institut für Hochschulforschung Wittenberg	
Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming – am Beispiel einer Studierenden-Befragung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt	55
Dr. Uta Schlegel, Institut für Hochschulforschung Wittenberg	
Frauenfördernde Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen Vereinbart und dann?	81
Dipl.-Soz. Karsten König, Institut für Hochschulforschung Wittenberg	
Anders und doch gleich – Studieren in einem Frauenstudiengang	87
Prof. Dr. rer. pol. Petra Jordanov, Dipl. Ing. (FH) Andrea Buchheim, FH Stralsund	
Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument?	99
Versuch einer Standortbestimmung	
Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Frauenbeauftragte, Georg-August-Universität Göttingen	
„Von der Gleichstellungsbeauftragten zur Genderexpertin?“	115
Prof. Dr. Sigrid Michel, Fachhochschule Dortmund	
Das Amt der Frauenbeauftragten gendern?!	131
Dr. Heike Weinbach, Alice Salomon Fachhochschule Berlin	
Reform der Professorenbesoldung	137
Ingrid Haasper, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, FH Hildesheim, Holzminde, Göttingen, BuKoF-Sprecherin	
Genderaspekte und Karrierechancen im 6. Forschungsrahmenprogramm	141
Christiane Wehle, Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“, EU-Büro des BMBF für das Forschungsrahmenprogramm	
Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender/ Innovationsprofessuren und Internationalisierung	145
Prof. Dr. Elfriede Herzog, Projekt Gender/ Innovationsprofessur, TFH Berlin	
Schlusswort zur Tagung	153
Heidemarie Wüst	

Herzlich Willkommen

zur 13. Tagung der BuKoF-Kommission:

„Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“

Unser Thema für die nächsten zweieinhalb Tage wird sein:

GENDER konkret

Chancengleichheit an Fachhochschulen

Es ist wunderbar, dass wir zu Gast sein dürfen an der Fachhochschule Stralsund.

Das Thema „Gender konkret“ ist eine fachhochschultypische Formulierung. Fachhochschulen wollen meist keine ausführlichen Theoriedebatten. Pragmatisch soll unter Beachtung des Kosten-Nutzen-Faktors ergebnisorientiert diskutiert werden.

Gender Mainstreaming (GM) ist bereits Strategie in vielen Politikbereichen, ist Inhalt vieler Pilotprojekte. Doch an den Hochschulen ist diese Strategie zur Erreichung der Gleichstellung noch nicht wirklich angekommen. Noch wird die Förderung der Gleichstellung durch Frauenförderprojekte und Stärkung der Chancengleichheit an den Hochschulen sehr unterschiedlich umgesetzt.

Durch Gender Mainstreaming soll der Prozess als Top down -Strategie durch die Hochschulleitung gesteuert werden. Gleichstellung wird somit zum Bestandteil von Qualitätsmanagement und knüpft an die Erfahrungen der Personal- und Organisationsentwicklung an. Die Geschlechterfrage wird dabei ganz konkret zu einem zentralen Kriterium aller Entscheidungsprozesse und des Handelns gemacht.

Welche Ziele erreicht werden sollen, welche Kriterien und Projekte sinnvoll sind, welche Partnerinnen und Partner innerhalb und außerhalb der Hochschule dafür gewonnen werden müssen, das alles sind Fragen, mit denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Sachebenen beschäftigen müssen.

Im Rahmen unserer Tagung mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Hochschulforschung und Politik werden wir über Gender Mainstreaming informieren ohne die wissenschaftstheoretische Debatte führen zu können.

Aus unserer Arbeit an Fachhochschulen wissen wir, dass nur wirklich akzeptierte, sinnvoll und effektive Strategien eine Chance auf Umsetzung haben. Auf unserer Tagung wollen wir möglichst konkret über Beispiele und über die Möglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming an Fachhochschulen diskutieren. Wie kommt Gender in die FH, in die Studieninhalte, in die Strukturen und in die Budgets?

Was können wir als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dazu beitragen? Sollten wir rechtzeitig Genderexpertinnen werden? Aber was ist das?

Wir wollen auch deutlich machen, wie sehr alle Gender-Fragen mit der traditionellen Frauenförderung und mit dem Ziel Chancengleichheit für Frauen verknüpft sind.

Ich bin sicher, dass wir interessante Vorträge und Diskussionen haben werden. Lassen wir uns inspirieren vom Standort Stralsund an der Ostseeküste, von der offenen See- lage, von Inselerfahrungen, von der Weite des Meeres ...

Ein herzlicher Dank geht an alle Sponsorinnen und Sponsoren der Tagung, insbesondere an die gastgebende Fachhochschule Stralsund.

Heidemarie Wüst

Sprecherin der Kommission

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

leider war es mir nicht möglich, Sie persönlich in unserem schönen Mecklenburg-Vorpommern begrüßen zu können. Ich freue mich jedoch sehr darüber, dass Sie unser Land und die Fachhochschule Stralsund als Tagungsort erwählt haben, und ich wünsche Ihnen, dass ihr anspruchsvolles Tagungsprogramm doch etwas Zeit dafür gelassen hat, die Fachhochschule und die Stadt Stralsund näher kennen zu lernen.

Ihre diesjährige Tagung haben Sie unter das Thema „GENDER konkret – Chancengleichheit an Fachhochschulen“ gestellt. Sie fragen danach, wie die für viele von uns noch neue Methode auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern, das Gender Mainstreaming, konkret im Hochschultag umgesetzt werden kann. Wie in der Forschung? Wie in der Lehre? Wie „erkennt“ man/frau den Gender-Bezug? Sind Sie, die Gleichstellungsbeauftragten, kraft Amtes oder kraft Geschlecht Gender-Expertinnen? Müssen Sie es sein, um Ihre vielfältigen Aufgaben wahrzunehmen? Müssen die Rektorinnen und Rektoren es sein? Wer sollte es sein?

In Ihrer Einladung haben Sie darauf hingewiesen, dass Gender Mainstreaming erst an wenigen Hochschulen in Deutschland praktiziert wird. Wenn mir nicht Wesentliches vorenthalten wurde, wird diese Aussage auch in Mecklenburg-Vorpommern Gültigkeit beanspruchen.

Hochschulpolitisch ist dies nicht gewollt. Die Landesregierung hat bereits vor drei Jahren den doppelten methodischen Ansatz, Frauenförderung und Gender Mainstreaming, als zukünftige gleichstellungspolitische Konzeption beschlossen. Es wird daher von Interesse sein, Antworten auf obige Fragen zu erhalten, um Probleme bei der praktischen Umsetzung zu überwinden.

Die staatliche Hochschulfinanzierung ist einer der wenigen Bereiche, in denen der Gender-Aspekt auch rechtlich verankert ist. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind eine Leistung der Hochschule, die sich finanziell auswirken soll – so die Rahmenvorgabe des Bundesgesetzgebers aus dem Jahre 1998. Welche konkreten Modelle der leistungsorientierten Mittelvergabe dieser Forderung am ehesten gerecht werden, ist ein weiterer Tagungsschwerpunkt. In Mecklenburg-Vorpommern stehen wir auch hier erst am Anfang. Das HRG konnte erst im vergangenen Jahr in Landesrecht umgesetzt werden. Unser derzeitiges, quasi zur Erprobung eingeführtes Modell wird aktuell überarbeitet und weiter entwickelt. Ergebnisse bzw. Erfahrungen dieser Tagung werden dabei sicher berücksichtigt werden können.

Ich wünsche Ihnen allen einen angenehmen und erfolgreichen Tagungsverlauf.

Der Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Schwerin, den 25. JUNI 2008


Prof. Dr. Dr. med. Hans-Robert Metelmann

Prof. Dr. Ulrich Schempp,
Rektor der Fachhochschule Stralsund

Sehr geehrte Frau Gabler in Vertretung von Frau Staatssekretärin Seemann,
sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

ich heiße Sie herzlich willkommen auf dem Campus unserer Hochschule hier in
Stralsund und hoffe, Sie hatten eine gute Anreise.

Für die nächsten Tage dürfen wir Ihr Gastgeber sein und darüber freuen wir uns sehr;
nicht alle Tage hat man eine so große Zahl von weitgereisten Gästen. Ich wünsche
Ihnen, dass Sie sich hier bei uns wohl fühlen, zumal es Sommer ist, hell und einladend
zum Baden... Ich hoffe, dass der Sommer seine Kaffee- oder Zigarettenpause bis spä-
testens Freitag beendet hat. Aber aus eigenen Erfahrungen weiß ich, dass Zusammen-
künfte dieser Art ein soziales Ereignis sind mit eigener Dynamik, egal wie das Wetter
auch wird.

Meine Damen, ich bewundere Ihr Engagement, da ich weiß, oder sagen wir besser:
erahne, wie schwer es ist, voran zu kommen in Ihrem Anliegen. Ich weiß jedenfalls aus
Erfahrungen, wie oft „die Frauen“ selbst den Gleichstellungsinteressen bzw. der
Gleichstellungsbeauftragten im Wege stehen – unsere Gleichstellungsbeauftragte weiß,
worauf ich da anspiele.

Wir als Hochschulleitung hier vor Ort nehmen das Gleichstellungsanliegen sehr ernst,
auch wenn wir noch entfernt sind von einem konsequenten Gender Mainstreaming-
Ansatz. Im Moment arbeiten wir – die Vision einer familienfreundlichen Hochschule im
Hinterkopf – an einer Gleichstellungsrichtlinie der Hochschule als Vorstufe zu Frauen-
förderplänen der Fachbereiche. Als Hochschule mit Ingenieurausbildung haben wir vor
einigen Jahren den Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen eingerichtet, um die
Position der Frauen in den technischen Disziplinen zu verbessern. Er etabliert sich
zusehends und die vielen Zweifler und Gegner sind deutlich weniger geworden – es
war so eine Art Learning by observing-Effekt.

Und mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landes, der Staatssekretärin Frau Dr.
Seemann, sind wir vor nicht allzu langer Zeit ein Stück gemeinsamen Wegs gegangen,
als wir hier an der Hochschule Stralsund miteinander den Internationalen Frauentag
unter dem Motto „Frauen im Netz“ multimedial gestaltet haben.

Was mich immer wieder bewegt, hängt mit dem eben genannten Stichwort „international“ zusammen. Wir „fahren“ als Hochschule eine Internationalisierungsstrategie. Dabei haben wir, von vielen unbewusst, teilweise eine vorbildhafte Funktion: Hier vor Ort in Deutschland – als einer der führenden Wirtschaftsnationen – Studierenden aus aller – heißt das jetzt gleichstellungstechnisch – Damen-Länder (?) eine fortschrittliche und wenigstens mit Gleichstellungsansätzen untersetzte Rolle der Frauen als selbstverständlich zu präsentieren. Obwohl wir da hierzulande sicher nicht die beste Benchmarking-Adresse sind. Aber auch nicht die Schlechteste!

Hier vollzieht sich ein interkultureller Austausch, Dialog und hoffentlich auch Lernprozess!!

Anders herum frage ich mich manchmal, wo unsere weiblichen Studierenden ins Ausland überall zum Praktikum oder Auslandssemester hingehen und wie sie sich dort wohl fühlen. Wie ist doch die Frauenrolle in Japan eine andere als bei uns! Dort wo völlig unterschiedliche Kulturen aufeinander treffen, gibt es Spannungen. Sollte es gar so sein, dass unseren weiblichen Studierenden nur ein sehr viel engeres geographisches Exchange-Potential zur Nutzung offen steht?? Gibt es hierzu Studien? Ich vermute, dass kulturelle Barrieren in der Tat eine diskriminierende Wirkung haben.

Das würde mich näher interessieren, eben im Interesse unserer gerade in den internationalen Studiengängen sehr zahlreichen weiblichen Studentinnen!

Meine Damen, Sie haben ein großes Programm und ich will deshalb mein Grußwort hier an dieser Stelle beenden und ihnen eine fruchtbare Tagung und einen angenehmen Aufenthalt wünschen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

Prof. Dr. oec. Ulrich Schempp

Rektor der FH Stralsund

Dr. Margret Seemann,
Parlamentarische Staatssekretärin
für Frauen und Gleichstellung der
Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

Chancengleichheit an Fachhochschulen in Mecklenburg-Vorpommern

Sehr geehrte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Fachhochschulen in
Deutschland,

im Namen der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern möchte ich Sie recht herzlich in unserem Bundesland begrüßen. Das Motto der Fachhochschule Stralsund leicht abgewandelt, könnte ich sagen: Dort tagen, wo andere gern Urlaub machen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen also außer einer interessanten Konferenz auch viele angenehme Stunden in Mecklenburg-Vorpommern.

In Mecklenburg-Vorpommern ist die Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Staatskanzlei beim Ministerpräsidenten angesiedelt. Dieses Politikfeld wird durch mich als Parlamentarische Staatssekretärin vertreten.

Mecklenburg-Vorpommern ist ein Flächenland. Wir haben in unserem Bundesland drei Fachhochschulen: in Stralsund, Wismar und Neubrandenburg. Die jüngste Fachhochschule ist hier in Stralsund (1991). Unsere beiden Universitäten in Rostock und Greifswald hingegen sind sehr alt, beide gehören zu den ältesten Universitäten im Norden (Rostock 1419, Greifswald 1456). Darüber hinaus sind in unserem Land die Hochschule für Musik und Theater Rostock sowie 13 Forschungseinrichtungen.

In Mecklenburg-Vorpommern sind ca. 11 % der Professuren mit Frauen besetzt, an der FH Stralsund sind 12 von 86, das sind 14 %. Insgesamt studierten im Jahre 2002 29.370 Personen an unseren Hochschulen. Davon waren 14.977 - also gut die Hälfte weiblich. Dieser Trend setzt sich auch bei den Studienanfängerinnen und -anfängern fort. Über 4000 der Studienanfänger sind weiblich von insgesamt 7.828. Doch die Aufteilung in den Fächergruppen ist ähnlich wie in allen anderen Bundesländern, die Studentinnen konzentrieren sich in den sprach-, kunst- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen

(ca. 73 % Frauen), weniger in den naturwissenschaftlich-technischen (40 %) und in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (24 %).

Die Bemühungen, dieses zu ändern, sind vielfältig. Der Fachhochschule Stralsund kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Wir waren die Initiatorinnen und Initiatoren, um Frauen für ingenieurwissenschaftliche und technische Studiengänge zu gewinnen. An der Fachhochschule Stralsund wurde zum 1.9.2000 der Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen eingeführt. Der Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der Fachhochschule Stralsund konnte von 4,7 Prozent im Wintersemester 1997/1998 auf 16,3 Prozent im Wintersemester 2002/2003 angehoben werden.

Aus Mitteln des HWP wurde ein projektbegleitendes Qualitätsmanagement gefördert, das untersucht hat, welche Motive, Voraussetzungen und Erfahrungen für die Studienwahl entscheidend sind. Es wurde insbesondere deutlich, welche Rolle die Schulen spielen. D. h., um die Studienwahl von jungen Frauen zu verändern, ist es notwendig, früher anzufangen. Deshalb wurde auf Initiative der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten in Mecklenburg-Vorpommern das Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ gegründet, gefördert aus Mitteln des HWP. Ziel ist es, junge Frauen zu motivieren, ein naturwissenschaftlich-technisches bzw. ingenieurwissenschaftliches Studium aufzunehmen. Die Mitarbeiterinnen des Kompetenzzentrums bieten intensive Beratung an fünf Standorten in Mecklenburg-Vorpommern und organisieren Schnupperstudien, Sommerkurse, Technikkurse u. v. m. Sie haben auch den Girls' Day genutzt. Auf Grund der bestehenden Netzwerke ist es uns in diesem Jahr in Mecklenburg-Vorpommern außerordentlich gut gelungen, im Rahmen des Girls' Day landesweit Angebote für Mädchen bereit zu stellen. 230 Unternehmen haben sich in Mecklenburg-Vorpommern am Girls' Day beteiligt und 3.000 Plätze angeboten. 2.000 Mädchen haben dieses Angebot angenommen.

1997 wurde vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur das Franziska-Tiburtius-Programm für Fachhochschulen ins Leben gerufen. Es hat zum Ziel, Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere als Fachhochschulprofessorin anstreben, zu fördern. Die Berufschancen sollen erhöht werden. Dieses Programm wendet sich in erster Linie an promovierte Wissenschaftlerinnen, die die für eine Fachhochschulprofessur notwendige Einstellungsvoraussetzung der dreijährigen beruflichen Praxis

außerhalb des Hochschulbereiches noch nicht erfüllen. Mit dem Franziska-Tiburtius-Programm wird ein Anreiz für Unternehmen geschaffen, diese bereits wissenschaftlich qualifizierten Frauen einzustellen.

Hierfür wurde folgendes Modell entwickelt: Die Fachhochschule sowie ein kooperierendes Unternehmen stellen die Wissenschaftlerin je mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein und vergüten sie entsprechend. Die Personalkosten der Fachhochschule (0,5 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen) werden aus dem Franziska-Tiburtius-Programm finanziert. Bestandteil der Arbeitsverträge ist die Vereinbarung, dass die wissenschaftliche Mitarbeiterin zeitlich überwiegend in dem kooperierenden Unternehmen zum Erwerb der Praxiserfahrung bei der Entwicklung oder Anwendung wissenschaftlicher Kenntnisse und Methoden tätig ist. So profitieren auf diesem Wege

- a) das kooperierende Unternehmen durch die teilweise unentgeltliche Überlassung einer qualifizierten Arbeitskraft sowie im Idealfall durch den Kontakt zur Fachhochschule
- b) die Wissenschaftlerin durch den Erwerb der beruflichen Praxis bei gleichzeitiger Einbindung in die Fachhochschule und
- c) die Fachhochschule durch Erhalt einer zusätzlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterin sowie auch hier im Idealfall durch den Kontakt der kooperierenden Unternehmen.

Im Rahmen des Franziska-Tiburtius-Programms können jedoch auch noch nicht promovierte, aber promotionsberechtigte Frauen gefördert werden, die über eine mindestens dreijährige qualifizierte berufliche Praxis außerhalb des Hochschulbereiches verfügen. In diesen Fällen wird im Rahmen eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses im Status einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (mit Lehrverpflichtung) an einer Fachhochschule die Gelegenheit zur Promotion eingeräumt. Von 1997 bis 2000 wurden fünf Frauen im Rahmen dieses Programms gefördert. Von 2001 bis 2003 drei Frauen in Mecklenburg-Vorpommern.

Das Landeshochschulgesetz wurde im Juli 2002 novelliert. Die tatsächliche Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Förderung von Wissenschaftlerinnen werden als Schwerpunkte erklärt. Diese sollen bei den Hochschulentwicklungsplänen und Zielvereinbarungen berücksichtigt werden. Zur Zeit werden in Mecklenburg-Vorpommern die Eckwerte zu den Hochschulentwicklungsplänen erstellt. Das LHG regelt auch die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten an den

Hochschulen. Damit ist wesentlich zur Arbeitsverbesserung der Gleichstellungsbeauftragten beigetragen worden.

Das Thema Ihrer Tagung ist jedoch: GENDER konkret - Chancengleichheit an Fachhochschulen. Mecklenburg-Vorpommern hat sich mit einem Kabinettsbeschluss im Jahre 2001 zur Umsetzung des Gender Mainstreaming verpflichtet. Begonnen wurde mit vier Modellprojekten an verschiedenen Ministerien, u. a. mit der Überarbeitung der Rahmenlehrpläne an den Grundschulen. In den Schnittstellengesprächen mit den Ministerien der Landesregierung prüft die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeiten der Fortsetzung der Modellprojekte.

Mit Ihrem Thema „GENDER konkret – Chancengleichheit an Fachhochschulen“ haben Sie einen wichtigen Diskussionspunkt aufgegriffen. Es geht um das Verhältnis von Frauenförderung, traditioneller Frauenpolitik, Chancengleichheitspolitik zu Gender Mainstreaming. Hier müssen Klarheiten geschaffen werden und ich würde es begrüßen, wenn das ein Ergebnis Ihrer dreitägigen Konferenz dazu beitragen würde.

Insofern wünsche ich Ihnen eine anregende Tagung und ein interessantes Begleitprogramm.

Dr. Margret Seemann

Gleichstellung und Gender Mainstreaming – ein Thema an schwedischen Hochschulen?

Vorbemerkung

Die Frage „Gleichstellung und Gender Mainstreaming – ein Thema an schwedischen Hochschulen!“ lässt sich eindeutig mit einem Ja beantworten. Auch wenn Gleichstellung alle gesellschaftlichen Bereiche berührt, wird den Bildungsprozessen an Universitäten und Hochschulen eine besondere Bedeutung beigemessen; schließlich werden hier Grundlagen für zukünftige Entwicklungen, für eine tatsächlich gleichgestellte Gesellschaft gelegt.

Etwas anders ist die Situation in Deutschland. Trotz der Fortschritte in den letzten Jahren werden Gleichstellung und Gender Mainstreaming recht zögerlich in Politik und Wirtschaft umgesetzt und spielen in der Öffentlichkeit kaum eine Rolle. Für die einen sind es lediglich politische Modewörter für doch schon immer betriebene Frauenförderung, also alter Wein in neuen Schläuchen. Andere verwenden beides als Synonyme. Viele wissen mit dem Begriff Gender Mainstreaming nichts anzufangen bzw. schieben ihn in die „Frauenecke“ ab. Von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden nicht zu Unrecht Befürchtungen laut, dass unter dem Vorwand Gender Mainstreaming Frauenfördermaßnahmen einfach verschwinden oder als nicht mehr notwendig angesehen werden und die vor allem durch die Frauenbewegung mühsam erkämpften Fortschritte gefährdet werden könnten.

Mit dem Einführen des Begriffs Gender Mainstreaming ist national und international Neuland beschritten worden, d.h. überall wird nach neuen Wegen, nach den besten praktischen Erfahrungen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf den verschiedenen Politikfeldern und Ebenen gesucht. Gleichzeitig sind Skepsis und Ablehnung wie bei allem Neuen vorprogrammiert. Es ist ein langwieriger Prozess, der auf Bewusstseinsveränderung, den Abbau von Vorurteilen und Rollenklischees zielt. Schon Albert Einstein wusste um die Schwierigkeit solcher Vorgänge, als er sagte: Es ist sehr bedrückend, in einer Zeit zu leben, in der es leichter ist, ein Atom zu spalten, als Vorurteile zu brechen.

¹ Da es in Schweden Fachhochschulen im eigentlichen Sinne nicht gibt, beziehen sich die Ausführungen im folgenden auf Hochschulen und Universitäten des Landes.

Warum soll nun aber gerade Schweden als Vergleich dienen?

Schweden gilt seit Mitte der 90er Jahre nach einer Einschätzung der UNO als „Weltmeister in Gleichstellung“. Tatsächlich ist in diesem nordeuropäischen Land ein höherer Grad an Gleichstellung von Frauen und Männern im Vergleich zu anderen Ländern erreicht worden, sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Verwirklichung von Gleichstellung und die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips günstiger als anderswo.²

Bevor ich näher auf Gleichstellung und die Arbeit mit dem Gender Mainstreaming-Prinzip an schwedischen Hochschulen eingehe, möchte ich zunächst ein Blitzlicht auf den Grad erreichter Gleichstellung in der EU werfen und zum Selbstverständnis ein paar Bemerkungen zu den Begrifflichkeiten von Gleichstellung und Gender Mainstreaming machen.

Wie gleichgestellt sind wir eigentlich? Wozu brauchen wir Gleichstellung?

Ein kurzer Blick auf einige ausgewählte Fakten:

52 % der Weltbevölkerung sind weiblich, aber Frauen verfügen nur über 10 % des Welteinkommens und über 1 % des Welteigentums.

In der EU liegt die Beschäftigungsquote der Frauen immer noch 18 Prozentpunkte unter der der Männer³, sind Frauen in der Regel mehr arbeitslos als Männer und stellen sie 77 % der Niedriglohnbezieher.

Frauen werden bei gleicher und gleichwertiger Arbeit immer noch schlechter bezahlt als Männer, wobei die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in der Privatwirtschaft (25 %) höher sind als im öffentlichen Sektor (9 %).⁴

Nur 23 % der Unternehmen befinden sich im Besitz von Frauen.

Der durchschnittliche Anteil von Frauen in den Regierungen beträgt 24,1 %, in den Parlamenten der Länder 18,6 %⁵ und im Europäischen Parlament 30,2 %.⁶

² Zur Gleichstellung und Gleichstellungspolitik in Schweden siehe auch Stepanek, Brigitte. Gleichstellung für Frauen ...und Männer? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden, Hrsg. Frauenbildungsnetz Ostsee, Rostock 2000, 2. Auflage.

³ Die durchschnittliche Beschäftigungsrate von Frauen liegt in der EU bei 54,9 %, in Schweden bei 76 % und in Deutschland bei 51 %.

⁴ Durchschnittlich erhalten Frauen in der EU 83,5 % des Bruttolohns der Männer, in Deutschland sind es 75 % (Schlusslicht) und in Schweden 86 %. Vgl. EU-Beschäftigungsbericht der EU-Kommission vom 13. November 2002.

⁵ In Deutschland sind 42,8 % der Regierung weiblich, in Schweden 50 %; im Bundestag sind 32,8 % der Abgeordneten Frauen, im Reichstag, dem schwedischen Parlament, sind 44,3 % Frauen.

⁶ Vgl. Jahresbericht Chancengleichheit 2000, KOM (2001)17, Rahmenstrategie der Gemeinschaft für Gleichstellung KOM (2000) 335.

Bereits diese wenigen Kennziffern zeigen, wie ungerecht es in dieser Welt zugeht, wie wenig gleichgestellt Frauen und Männer sind und wie dringend Handlungsbedarf geboten ist. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von politisch-rechtlichen, moralischen und ökonomischen Argumenten, auf die hier jedoch nicht näher eingegangen zu werden braucht.⁷

Was verbirgt sich hinter Gleichstellung und Gender Mainstreaming?

Der Begriff der Gleichstellung, wie er in Schweden und den anderen nordeuropäischen Ländern seit langem verwendet wird, hat sich inzwischen auch in der EU durchgesetzt. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist mit dem Amsterdamer Vertrag und nachfolgenden Rechtsakten bekanntlich zur „Aufgabe der Gemeinschaft“ und damit zwingend für alle Mitgliedsstaaten geworden.

Gleichstellung bedeutet, dass Frauen und Männer dieselben Rechte, Pflichten und Chancen in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens haben. Gleichstellung ist folglich immer Gleichstellung *von Frauen und Männern, für Frauen und Männer und mit Frauen und Männern.*

Sie hat sowohl eine quantitative als auch eine qualitative Seite:

Die *quantitative* Seite beinhaltet die gleiche Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft sowie die gleiche Teilhabe an den vorhandenen Ressourcen, an der politischen und ökonomischen Macht.

Die *qualitative* Seite bedeutet, dass Kompetenz, Kenntnisse, Erfahrungen und Wertvorstellungen beider Geschlechter berücksichtigt werden. Gesellschaftliche Gestaltung (Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Kultur, Soziales, Bildung, Sport, Medizin ...) entspricht dann tatsächlichen Bedürfnissen, wenn sie sich jeweils an der Wirkung auf weibliche und männliche Lebenszusammenhänge misst.

Es geht bei der Schaffung einer gleichgestellten Gesellschaft für alle Bevölkerungsschichten nicht darum, Frauen in den verschiedensten Bereichen gegen Männer auszutauschen (und umgekehrt), sondern gesellschaftliche Strukturen so zu verändern, dass beide die gleichen Chancen haben.

Dieses Verständnis von Gleichstellung liegt auch der Gleichstellungspolitik zugrunde.

⁷ Vgl. 10 Argumente für Gleichstellung. In: Stepanek, Brigitte; Krull Petra. Gleichstellung und Gender Mainstreaming, Ein Handbuch. 3.Auflage. Rostock 2003, S. 19.

Ihr Ziel besteht darin zu erreichen, dass Frauen und Männer in der Realität dieselben Rechte, Pflichten und Chancen haben.

Dabei geht es um folgende *Einzelziele*:

- gleiche Verteilung von Macht und Einfluss zwischen Frauen und Männern
- gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer zu ökonomischer Unabhängigkeit
- gleiche Bedingungen und Voraussetzungen für Frauen und Männer zu Arbeit, Unternehmenstätigkeit, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Beruf
- gleicher Zugang für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer zur Ausbildung sowie gleiche Möglichkeiten, persönliche Ambitionen, Interessen und Talente zu entfalten
- gleiche Verantwortung von Frauen und Männern für Kinder und Haushalt
- Freiheit von sexueller (geschlechtsbezogener) Gewalt

Gleichstellungspolitik realisiert sich bekanntlich jedoch nicht im Selbstlauf. Zu ihrer Durchsetzung bedarf es unterschiedlichster Mittel und Methoden. International anerkannte Hauptmethode und strategische Arbeitsweise ist Gender Mainstreaming.

In aller Kürze zum Begriff des **Gender Mainstreaming**:

Gender bezieht sich auf das soziale Geschlecht. Frau oder Mann zu sein ist eines der Kriterien dafür, welchen sozialen Platz der einzelne Mensch in der Gesellschaft einnehmen kann, auf welche Bedingungen er für die eigene Lebensgestaltung trifft. Das soziale Geschlecht beschreibt nicht nur, wie sich eine Frau oder ein Mann entsprechend der aktuellen gesellschaftlichen Vorstellung zu verhalten hat. Es bestimmt gleichzeitig immer auch das soziale Verhältnis der Geschlechter zueinander (Gleichwertigkeit/Gleichrangigkeit oder Ungleichheit/Hierarchie).

Mainstreaming bedeutet, etwas, das bisher lediglich am Rande betrachtet wurde, als zentrales Kriterium aufzunehmen, mitzudenken, als durchgängigen „roten Faden“ zu sehen.

Die gegenwärtig am häufigsten verwendete Definition lautet:

„Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“⁸

⁸ Vgl. Gender Mainstreaming . Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken; Schlussbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming, EG-S-MS (98)2 German Version, Council of Europe, Strasbourg, Juni 1998, 77 S., korrigierte deutsche Übersetzung der ursprünglich französischen Definition der Sachverständigengruppe des Europarats durch Krell, Mückenberger, Tondorf.

Mit anderen Worten ausgedrückt heißt Gender Mainstreaming, dass die Gleichstellungsfrage überall dort gestellt wird, wo Beschlüsse gefasst und Ressourcen verteilt werden – von der höchsten bis zur untersten Ebene. Es gilt also, sich bei der täglichen Arbeit eine „Gleichstellungsbrille“ aufzusetzen und unsere gewohnten Entscheidungsraster wie z.B. die Frage nach der ökologischen Wirkung oder der finanziellen Machbarkeit durch eine „Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung“ zu vervollständigen.

Mit diesem Verständnis von Gender Mainstreaming beantwortet sich die Frage nach dem „Aus“ für Frauenförderung und Frauenpolitik fast von selbst. Beide bilden eine *Doppelstrategie*, wobei in Schweden und den anderen nordeuropäischen Ländern mehr und mehr eine dritte Säule der Gleichstellungspolitik, die Männerpolitik, entwickelt wird. Gender Mainstreaming bedeutet konsequenterweise ja auch, strukturelle Benachteiligungen von Männern abzubauen.

Das heißt: solange Gleichstellung nicht in allen Bereichen der Gesellschaft verwirklicht ist, bedarf es immer auch besonderer Maßnahmen für Frauen, aber eben auch für Männer.

Welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gibt es für die schwedische Gleichstellungspolitik?

Als wichtige Voraussetzungen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen haben sich herauskristallisiert:

- gesellschaftliche Akzeptanz der Gleichstellung von Frauen und Männern als gesellschaftliche Norm
- starker politischer Wille der Regierung für Gleichstellung
- kontinuierliche, zielgerichtete kurz-, mittel- und langfristige Gleichstellungspolitik und -arbeit von Regierung, Provinzen und Kommunen
- Gesetzliche Grundlagen für Gleichstellung
- breiter politischer Konsens über Parteigrenzen hinweg
- enges Zusammenwirken von Politik, Organisationen und Bewegungen
- Thematisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer ganzen Vielfalt in der Öffentlichkeit
- Wirtschaftswachstum

- Wissen über die reale Situation von Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Bereich, über tatsächlich erreichte Gleichstellung
- Wissen über Inhalt, Ziele, Methoden, Arbeitsweisen und Organisationsformen von Gleichstellung und Gleichstellungspolitik
- Wissen über Gender Mainstreaming und über die Zusammenhänge von Gleichstellungs-, Frauen- und Männerpolitik sowie die Fähigkeit zur Anwendung und Umsetzung.

Wie gleichgestellt sind Frauen und Männer an Universitäten und Hochschulen in Schweden?

Auch wenn in den letzten 10 Jahren eine Reihe von Fortschritten zu verzeichnen sind, gehen Veränderungen in diesem Bereich relativ langsam vonstatten. Universitäten und Hochschulen wie die Gesellschaft sind insgesamt nach wie vor von einer geschlechterstrukturierten Ordnung geprägt. Das spiegelt sich u.a. in der Zusammensetzung des Lehrkörpers auf den verschiedenen Ebenen und nicht zuletzt bei der Professorenschaft, wo die Frauen in den meisten Fachgebieten deutlich in der Minderheit sind, sowie in der geschlechterspezifischen Studienwahl wider.

Mitte der 90er Jahre hatten 27 % aller Frauen und 24 % aller Männer im Alter von 25 - 64 Jahren einen Hochschulabschluss. Die Zahl der StudienanfängerInnen ist gestiegen, besonders in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Hier sind jedoch noch immer vier von fünf Studierenden Männer; in der Pädagogik ist die Situation genau umgekehrt: vier von fünf Studierenden sind Frauen. In der Medizin nimmt die geschlechtsspezifische Segregation hingegen ab und heute wird Medizin zu gleichen Teilen von Frauen und Männern studiert.

Insgesamt sind gegenwärtig 60 % von den Studierenden Frauen (1997: 57 %) und 40 % Männer (1997: 43 %), aber nur 25 % aller Fachrichtungen haben eine ausgeglichene Geschlechterzusammensetzung, bei 34 % der Fachrichtungen ist die Zusammensetzung sehr ungleich (20:80).

Während bei den DoktorandInnen 41 % Frauen (1997: 37 %) sind, sind Frauen bei den Professuren immer noch in der Minderheit, auch wenn mit einem Anteil von 14 % in den letzten Jahren (1990: 6 %, 1997: 12; 2008: 25 %) Fortschritte erreicht werden konnten.⁹

⁹ Vgl. Regeringens skrivelse 2002/03:140. Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden, S. 56.

Diese Fortschritte wurden durch verschiedene zum Teil recht umstrittene Reformen in den 90er Jahren erreicht. 1997 errichtete der damalige sozialdemokratische Bildungsminister Carl Tham 32 zusätzliche Lehrstühle für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht, von denen 29 mit Frauen besetzt wurden, und sechs Lehrstühle für Geschlechterstudien.¹⁰ Gleichzeitig wurden Forschungsstipendien für promovierte WissenschaftlerInnen und Doktorandenstipendien für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht geschaffen.

Seit dem Ende der 90er Jahre hat sich die Debatte um Gleichstellung und die Arbeit nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip intensiviert, werden mehr und mehr tradierte Rollenmuster infrage gestellt. Das ist sowohl ein quantitativer als auch ein qualitativer Prozess, der Organisationsabläufe, Rekrutierung von Personal und Studierenden sowie Ausbildungsinhalte gleichermaßen umfasst. Daraus ergibt sich die Frage nach dem „Wie“ von Gleichstellungsarbeit an höheren Bildungseinrichtungen.

Wie erfolgt die Arbeit mit Gleichstellung und Gender Mainstreaming an Hochschulen und Universitäten?

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für Hochschulen und Universitäten in Schweden Regierungsauftrag. Demzufolge basiert die Gleichstellungsarbeit und -politik auf entsprechenden gesetzlichen Grundlagen. Es ist ein Wechselspiel und oftmals eine Gratwanderung zwischen staatlicher Regulierung und dem Selbstbestimmungsrecht von Hochschulen und Universitäten.

Wichtigste gesetzliche Grundlage ist das **Gleichstellungsgesetz** aus dem Jahre 1980 (Neufassung 1991, Änderungen 1994, 1998, 2001), das für das Erwerbsleben im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft gleichermaßen gilt und Frauen und Männern das gleiche Recht auf Arbeit, dieselben Einstellungs- und Arbeitsbedingungen sowie die gleichen Chancen zur Entwicklung am Arbeitsplatz gewähren soll. Es ist international in seiner Konkretheit und Verbindlichkeit bislang einmalig.

¹⁰ Diese Reform ist inzwischen abgeschlossen und die Verantwortung liegt wieder bei den Fakultäten und entsprechenden Einheiten, die angehalten sind, bei gleicher Qualifikation und Eignung das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu berücksichtigen. Vgl. Die Gleichstellung von Frauen und Männern. Tatsachen über Schweden. Herausgegeben vom Schwedischen Institut, Stockholm Mai 2003, S. 2.

Das Gesetz besteht aus *zwei Hauptteilen*: Bestimmungen, die es den ArbeitgeberInnen untersagen, eine Person aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen und Bestimmungen, die den ArbeitgeberInnen aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz vorschreiben.

Das *Diskriminierungsverbot* umfasst sowohl die direkte als auch die indirekte Diskriminierung und erstreckt sich von der Stellenausschreibung über die Anstellungsbedingungen, die Art der Arbeit, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bis hin zu Versetzungen. Es gilt auch für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede bei gleicher und gleichwertiger Arbeit.

Die *aktiven Maßnahmen* zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz bedeuten z.B., dass alle ArbeitgeberInnen Anstrengungen zu unternehmen haben, um den Beschäftigten beiderlei Geschlechts die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und sexueller Belästigung von ArbeitnehmerInnen vorzubeugen.

Das Gesetz verpflichtet ArbeitgeberInnen, bei mehr als neun Beschäftigten jährlich einen Gleichstellungsplan zu erarbeiten, in dem u.a. das Ergebnis von Überprüfungen der Lohn- und Gehaltsbedingungen sowie daraus resultierende Maßnahmen aufzunehmen sind. Der „Gleichstellungsombudsman“¹¹ kontrolliert die Einhaltung des Gesetzes und kann bei Verstoß entsprechende Maßnahmen bis hin zur Entrichtung von Bußgeldern veranlassen.¹²

Seit dem vergangenen Jahr wird das Gleichstellungsgesetz durch ein ***Gesetz über die Gleichbehandlung von Studierenden an höheren Bildungseinrichtungen*** ergänzt.

Es verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung oder sexueller Veranlagung an höheren Bildungseinrichtungen.

Durch das Gesetz sind die Hochschulen und Universitäten verpflichtet, aktiv und zielorientiert an der Verbesserung der Gleichbehandlung ihrer Studierenden zu arbeiten, wofür bislang eine gesetzliche Grundlage fehlte. Jährlich müssen die Hochschulen und

¹¹ Der Gleichstellungsombudsman, JämO, ist eine unabhängige Regierungsbehörde, die die Aufgabe hat, durch Beratung und Information sowie Verhandlungen mit einzelnen ArbeitgeberInnen und Universitäten/Hochschulen für die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes und Teilen des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Studierenden zu sorgen und sie zu kontrollieren. Ferner ist er für die Information der Öffentlichkeit und das Angebot von Schulungsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz und im Bildungsbereich zuständig.

¹² Vgl. Jämställhetslagen (1991:433) i dess lydelse den 1 januari 2001. Stockholm 2002.

Universitäten einen Plan mit notwendigen Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten aufstellen und dadurch Diskriminierungen vorbeugen. In dem Plan ist gleichzeitig Rechenschaft über die erreichten Ergebnisse des Vorjahres abzulegen.

Darüber hinaus stellt es Diskriminierung unter Strafe und untersagt Repressalien gegenüber Studierenden, die die Hochschule oder Universität wegen Diskriminierung angezeigt haben. Die Bildungseinrichtungen haben Meldungen über Diskriminierungen nachzugehen und gegebenenfalls Schritte zu ihrer Beendigung zu unternehmen.

Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Studierenden enthält also genau wie das Gleichstellungsgesetz einen aktiven Teil und ein Diskriminierungsverbot sowie Regelungen zur Kontrolle, zum Schadenersatz und für einen eventuellen Gerichtsprozess.¹³

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes ist der Gleichstellungsombudsman an allen Hochschulen und Universitäten gewesen, um das neue Gesetz bei Studierenden und beim Lehrkörper sowie in den verschiedenen Leitungsgremien bekannt zu machen und damit Gleichstellungsdenken zu befördern. Wie ernst das von Studierenden genommen wird zeigt z.B., dass im April dieses Jahres zum ersten Mal vom Studentenverband Anzeige beim Gleichstellungsombudsman erstattet wurde, weil es an 14 von 37 Hochschulen keinen Gleichstellungsplan gibt. Dieser Anzeige muss er jetzt nachgehen und baldigst Abhilfe schaffen.

Neue Maßstäbe und Anforderungen an Quantität und Qualität von Gleichstellungsarbeit werden im **Aktionsprogramm der Regierung** für die Mandatsperiode 2002–2006 auch an Hochschulen und Universitäten gesetzt. Dieses Programm, das auf der Grundlage einer Analyse des erreichten Standes der Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen im Zeitraum 1999–2002 gemeinsam von der sozialdemokratischen Regierung, den Grünen und der Linkspartei erarbeitet worden ist, enthält 100 verschiedene Maßnahmen in allen Politikfeldern.¹⁴

¹³ Vgl. Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Stockholm 2001.

¹⁴ Schwerpunkte für die Gleichstellungspolitik der schwedischen Regierung 2002–2006 sind:

gleiche Verteilung von Macht und Einfluss in allen gesellschaftlichen Bereichen, gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, Männer und Gleichstellung, Gewalt gegen Frauen, Prostitution und Menschenhandel sowie Sexualisierung des öffentlichen Raums.

Vgl. Regeringens skrivelse 2002/03:140. Jämt och ständigt - Regeringens handlingspolitik med handlingsplan för mandatperioden. Stockholm 2003.

Im Bereich der Bildung, die als einheitlicher Prozess vom Kindergarten (0-5 Jahre) über Vorschule und Schule bis zu Hochschulen und Universitäten sowie anderen Formen der Erwachsenenbildung verstanden wird, sollen gleiche Rechte und Möglichkeiten von Frauen und Männern aktiv und bewusst gefördert und traditionellen Geschlechterrollen entgegengewirkt werden. Gleichstellung wird als einer der grundlegenden demokratischen Werte betrachtet.

Von der schwedischen Regierung werden u.a. folgende Prämissen für Gleichstellungspolitik und -arbeit an Hochschulen und Universitäten gesetzt:¹⁵

- Gleichstellungsarbeit ist nicht Sache Einzelner, sondern sie muss auf allen Ebenen intensiviert und effektiver gemacht werden, um ungleiche Machtstrukturen zu brechen und Geschlechtersegregation zu verhindern.
- Gleichstellung ist nicht nur eine Frage des gleichen Anteils von Frauen und Männern in Führungspositionen (Quantitäten), sondern wichtiger sind Wissen und Engagement über und für Gender- und Gleichstellungsfragen (Qualitäten).
- Gleichstellungsarbeit zielt auf Einflussnahme und Veränderung ab und bedarf deshalb eines Bewusstseins und Wissens über Machtstrukturen und Mechanismen der Nichtgleichstellung, Kenntnisse über ihr Funktionieren und über Möglichkeiten, sie zu brechen.
- Die Schiefelage hinsichtlich des Anteils von Frauen im Rektorat an Hochschulen und Universitäten muss verändert werden und Führungskräfte müssen über Genderwissen und den Willen zur Veränderung herrschender nichtgleichgestellter Zustände verfügen.
- Gleichstellung ist eines der Qualitätskriterien für die Ausbildung an Hochschulen und Universitäten. Lehrkräfte spielen hierbei eine Schlüsselrolle (geschlechterspezifische Pädagogik).
- Lehrpläne und Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung geschlechterspezifischer Aspekte sind von entscheidender Bedeutung für den gesamten Bildungsprozess.

In ihrem Aktionsprogramm betont die Regierung nachdrücklich das Gewicht von Gender- und Gleichstellungswissen in der gesamten Ausbildung an Hochschulen und Universitäten und arbeitet gegenwärtig an Vorschlägen zur Stimulierung dieser

¹⁵ Vgl. Regeringens skrivelse 2002/03:140, a.a.O., S. 45f. Die Zusammenstellung von Aufgaben und Zielen beruht auf ebenda, S. 45-60.

Prozesse. Durch die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in die Ausbildung werden den Studierenden bessere Möglichkeiten gegeben, nichtgleichgestellte Verhältnisse in der Gesellschaft zu analysieren und ihnen entgegenzuwirken.

Die meisten Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung im Ausbildungswesen richten sich vor allem an Mädchen und Frauen. Nach Auffassung der schwedischen Regierung sind mehr Maßnahmen und Aktivitäten in der Bildung für Jungen und Männer erforderlich, um traditionelle Geschlechterrollen zu brechen, die z.B. zu schlechteren Studienergebnissen und geschlechertypischer Studienwahl von Jungen und Männern führt.

Im Hintergrund steht dabei die Erkenntnis, dass Mängel und Defizite in Gleichstellung die Möglichkeiten beider Geschlechter, sich entsprechend ihren Fähigkeiten entwickeln zu können, einschränken.

Die meisten Hochschulen und Universitäten haben bei der Arbeit mit Gleichstellungsfragen und der Umsetzung von Gender Mainstreaming inzwischen positive Erfahrungen mit **Gleichstellungsplänen** hinsichtlich Qualität und Effektivität von Studienprozessen gemacht.

Gleichstellungspläne werden für die gesamte Einrichtung und davon abgeleitet für die einzelnen Einheiten formuliert.

Ein Vergleich von Gleichstellungsplänen an verschiedenen Hochschulen und Universitäten zeigt, dass die *Verantwortlichkeit* für Erstellung, Arbeit und Kontrolle grundsätzlich beim Rektor bzw. dem Leiter der jeweiligen Einheit liegt, also nicht bei den Gleichstellungsbeauftragten. Bewährt haben sich dabei solche Organisationsformen wie Gleichstellungsräte, die direkt dem Rektor unterstehen, Kontaktpersonen für Gleichstellungsfragen von Frauen und Männern und Beamte/SachbearbeiterInnen in den Kanzleien, die speziell für Gleichstellungsfragen zuständig sind (Statistik u.a.).

Die *Gestaltung des Prozesses* war dann besonders erfolgreich, wenn Top down- und bottom up -Prozesse zusammenfließen, d.h. wenn ausgehend von klaren Vorgaben durch die Führungsebene Personal und Studierende von Beginn an in die Festsetzung von Inhalten, Terminen und Verantwortlichkeiten einbezogen wurden.

Gleichstellungspläne haben natürlich an jeder Hochschule und Universität ihr spezielles Gepräge, wesentliche Bestandteile sind jedoch gleich. So macht die Leitung der Universität in Linköping beispielsweise folgende *Vorgaben* für ihre Einrichtungen:¹⁶

1. Bestandsaufnahme und Analyse der bestehenden Situation bei Angestellten und Studierenden
 - geschlechterspezifische Zusammensetzung der Studierenden
 - Geschlechterverteilung in beschließenden Organen
 - Löhne und Gehälter von Frauen und Männern
 - Arbeitsverhältnisse und Anstellungsbedingungen
2. Ziele
 - langfristige Ziele für die Gleichstellungsarbeit
 - kurzfristige Ziele
3. Maßnahmen und Strategien zur Erreichung der gestellten Ziele
 - Festlegung von Terminen
 - Festlegung von Verantwortlichkeiten für jede Maßnahme/Aktivität
4. Jährliche Berichterstattung über den Stand der Erfüllung der notwendigen Maßnahmen

Aus dem Stand der Erfüllung bzw. Nichterfüllung einzelner Maßnahmen werden dann die notwendigen Schritte für den folgenden Plan abgeleitet.

Haushalts- und andere Pläne müssen Gleichstellungsaspekte beinhalten, d.h. sie müssen „gegendert“ sein.

Langsam beginnen sich Geschlechterperspektive und Gender Mainstreaming an schwedischen Hochschulen und Universitäten durchzusetzen, was einer staatlichen Untersuchung zur Folge bislang am besten in gesellschaftswissenschaftlichen und humanistischen Fächern gelingt und in entscheidendem Maße von Kompetenz und Fähigkeit der Lehrkräfte abhängig ist.¹⁷

Vielfältige Diskussionen ranken sich dabei auch in Schweden um die Frage, wie sind geschlechterspezifische Aspekte in die Ausbildung an Hochschulen und Universitäten zu integrieren.

¹⁶ Vorgabe für die Erarbeitung von Gleichstellungsplänen in den Institutionen und Einrichtungen der Universität Linköping. Vgl. Institutionernas jämställdhetsplaner. Utdrag ur det lokala samverkansavtalet. Linköping 2002.

¹⁷ Vgl. Rapport 2000:8 R. Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. Högskoleverket. Stockholm 2000.

An der Universität Linköping wurde im November 2000 zum Beispiel eine Arbeitsgruppe des Gleichstellungsrates gebildet, die in einem dreijährigen Projekt „Gleichstellung und Geschlechterperspektiven in der Grundausbildung“ untersuchen soll. Das Projekt umfasst sowohl den Inhalt der Ausbildung als auch Unterrichts- und Prüfungsformen. Es konzentriert sich auf Einzelprojekte wie Technik und Gender in einem Technikkurs innerhalb der Lehrerbildung, Untersuchung über männliche Studenten in der Ausbildung von Arbeitstherapeuten, Seminarserie für Universitätslehrkräfte in der Lehrerbildung, Mädchen und Programmierung, Geschlechterperspektive in der Mathematikausbildung und Erhöhung des Bewusstseins für Genderfragen bei Studierenden der Medizin.

Die Ergebnisse dieser Projekte sollen im Herbst vorliegen und werden mit Spannung erwartet.

Erfahrungen für die Arbeit mit qualitativen Aspekten wurden unlängst auch in einer Untersuchung von Jusek, einer Studentenorganisation von JuristInnen, DiplomökonomInnen, SystemwissenschaftlerInnen und GesellschaftswissenschaftlerInnen, an verschiedenen Hochschuleinrichtungen gesammelt. Gefragt wurde, in welchem Umfang geschlechterspezifische Aspekte in die Tätigkeit integriert sind.

Im einzelnen wurden folgende *Fragen für die Messung qualitativer Aspekte* gestellt:¹⁸

1. Gibt es eine Richtlinie/Anweisung für die Kursliteratur?

- hinsichtlich der Autorinnen und Autoren
- spezielle Literatur zur Geschlechterspezifik

2. Ist die Genderperspektive in den Unterricht integriert?

Wenn ja, wie?

- in einzelnen Vorlesungsreihen und/oder Seminaren
- Ausbildung der Lehrenden in Gleichstellung und Genderwissen
- Sichtbarmachen von intellektuellen Vorbildern (Frauen für Frauen, Frauen für Männer, Männer für Frauen, Männer für Männer)

¹⁸ Vgl. Christer Wigerfelt. Håller genus klassen i undervisningen? Nationella sekretariat för genusforskningen, 16.10.2002

3. Gibt es geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich der Ergebnisse zwischen den verschiedenen Prüfungsformen?
 - schriftliche Prüfungen
 - mündliche Prüfungen
 - theoretische/praktische Prüfungen
4. Wie ist die Einstellung der Lehrenden zu Gleichstellung und geschlechterspezifischer Ausbildung?

Aus der Beschäftigung mit diesen Fragen wird die Schlussfolgerung gezogen, dass die Integration geschlechterspezifischer Aspekte in die Ausbildung ein langfristiger Prozess ist. „Ein Problem ist in dem Zusammenhang, dass die Geschlechterperspektive häufig versteckte Ungerechtigkeiten und Machtfragen aufdeckt. Deshalb hat die Universitätsleitung eine besondere Verantwortung für eine tiefere Verankerung von Geschlechterperspektive /Gender Mainstreaming. Wenn es nicht die Leitung ist, die die Verantwortung verteilt und die Modalitäten für die Arbeit mit diesen Fragen festlegt, wird es sehr sehr langsam vorangehen.“¹⁹

Auffallend ist das Bemühen in der Gleichstellungsarbeit und bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming an Hochschulen und Universitäten, neueste Ergebnisse der Genderforschung zu nutzen.

Dieser kurze Einblick in die Arbeit mit Gleichstellung und Gender Mainstreaming an schwedischen Hochschulen und Universitäten sollte neugierig machen auf Mehr und vielleicht die eine oder andere Anregung für die eigene Gleichstellungsarbeit vermitteln.

Was ist Chancengleichheit wert?

Zur leistungsbezogenen Mittelverteilung im Hochschulbereich¹

I. Hochschulpolitischer Kontext

Das traditionelle System der staatlichen Hochschulfinanzierung hat in den letzten Jahren eine Reihe einschneidender Veränderungen erfahren. Bürokratische Regularien und kameralistische Buchführung befinden sich auf dem Rückzug und werden schrittweise durch Finanzautonomie der Hochschulen und kaufmännisches Rechnungswesen abgelöst. Den Hochschulen wird über Globalhaushalte größere Handlungsfreiheit in finanziellen Fragen übertragen. Damit reduziert sich das Ausmaß permanenter Nachjustierung nach Maßgabe der aktuellen Haushaltslage. Im Gegenzug müssen sie mehr Eigenverantwortung übernehmen und Rechenschaft über Mittelverwendung und erzielten Leistungsoutput ablegen. Statt auf eine Input-orientierte Steuerung über detaillierte Haushaltsbeschlüsse und kleinteilige Verwendungstitel, setzt die staatliche Seite zunehmend auf Budgetierung, wobei die Prozesssteuerung über eine an Leistungsindikatoren orientierte Budgetbemessung erfolgt.

Mit wenigen Ausnahmen (z.B. Berlin: Kombination von Zielvereinbarung und Mittelverteilung in den erstmals 1997 abgeschlossenen Hochschulverträgen, Hamburg: primäre Rolle inhaltlicher Festlegungen in den 1999 eingeführten Ziel- und Leistungsvereinbarungen) stand anfänglich die Frage nach den quantitativen und strukturellen Grundsätzen der Mittelverteilung im Vordergrund der Diskussion. Die erforderliche inhaltliche Untersetzung des Kennzifferngerüsts – im Sinne einer über allgemeine Verabredungen hinausgehenden leitungsseitigen Einflussnahme auf die Leistungsprozesse im Rahmen der Hochschulplanung – erfolgte in der Regel zeitversetzt. Inzwischen werden Leistungsziele und die zu ihrer Realisierung bereitzustellenden Mittel mehr und mehr als Einheit begriffen. Man könnte sogar sagen, dass die Finanzierungsmodelle einen Bedeutungsverlust – im Sinne ihres Verständnisses als notwendiger formaler Grundlage monetären Verwaltungshandelns – zu Gunsten der Zielvereinbarungen als Legitimation der Mittelbereitstellung und -inanspruchnahme erfahren haben.

¹ Die nachfolgenden Ausführungen gehen in Auszügen auf ein am 17.1.2003 auf der Tagung des Rektoratsprojekts QueR der Universität Dortmund „Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ gehaltenes Referat zurück.

Während sich die formelgebundene Mittelzuweisung im Interesse von Praktikabilität, Transparenz, Vergleichbarkeit und Kontinuität auf wenige, relativ grob strukturierte Indikatoren stützt, ermöglichen Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen eine differenziertere Sicht.² Sie geben Auskunft über Leistungsumfang und -profil der Hochschule, beschreiben Entwicklungsschwerpunkte und Etappenziele und treffen Festlegungen über die Finanzausstattung. „Ungeachtet der staatlichen Finanzierungsverantwortung und der daraus erwachsenden Verhandlungsposition begibt sich der Staat auf den Boden der Gleichordnung und muss im Rahmen eines Kontraktmanagements seine legitimen wissenschaftspolitischen Zielsetzungen mit denen der Universität abstimmen.“ (Trute 2000: 140). Langfristig gesehen wird ein immer größerer Anteil des staatlichen Zuschusses in Abhängigkeit von der Realisierung vereinbarter Ziele gewährt werden.

Deutschlandweit stehen Bundesländer und Hochschulen vor der Herausforderung, sich über den Zielkanon zu verständigen, ihn abrechenbar auszuformulieren und die für die Leistungserbringung notwendigen Mittel mit den verfügbaren Mitteln abzugleichen. Die neuen Freiräume und Steuerungsmechanismen bergen aus gleichstellungspolitischer Sicht Risiken und Chancen in sich. Mit der Verlagerung von Finanz- und Strukturentscheidungen auf die Hochschulebene gibt der Staat einen Teil seiner Verantwortung ab, legt sie in die Hände derjenigen, deren Engagement für Geschlechtergerechtigkeit sich in der Vergangenheit oft in engen Grenzen hielt. Frauenförderung gilt den Hochschulen nach wie vor als „ungeliebtes Stiefkind“. Entsprechende Maßnahmen werden in der Regel nicht begrüßt, sondern lediglich geduldet, wobei der Wunsch nach gesellschaftlicher Akzeptanz (Legitimierung) eine größere Rolle spielen dürfte als die Erwartung eines (qualitativen) Leistungszuwachses. Sie könnten - so wird befürchtet - wenn es um die Mittelverteilung geht, zum ungeliebten Konkurrenten werden. Man muss sich dessen bewusst sein, dass Gleichstellungsfortschritte als Leistung zu definieren bedeutet, sie in Konkurrenz zu anderen Leistungsbereichen durchzusetzen. Mit dem „Übergang von einem ordnungspolitischen und defizitausgleichenden Ansatz in der Frauenförderung zu einem ökonomischen Ansatz“ (Kruppe 2000: 18) wird die

² Das unter dem Begriff Zielvereinbarung subsummierte Steuerungsinstrumentarium weist im Vergleich der Bundesländer ein äußerst heterogenes Erscheinungsbild auf. Das betrifft sowohl die Begrifflichkeit als auch Vereinbarungsgegenstände, Zeithorizont, Grad der institutionellen Differenzierung und Verbindlichkeit sowie die Verknüpfung mit der leistungsorientierten indikatorengestützten Mittelverteilung. Auf der HoF-Homepage kann eine Datenbank zur Zielvereinbarungspraxis unter <http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/vertrag.htm> abgerufen werden

Gleichstellungsarbeit einerseits lohnender, andererseits diffuser, weil Entscheidungsstrukturen neu geordnet, Verwaltungsvorschriften gelockert und die Zweckbindung der Mittel weitgehend aufgehoben wird. Positiv fällt die Chance ins Gewicht, durch eine Wiederbelebung der Diskussion über das Für und Wider von Frauenförderung einen Umdenkungsprozess zu initiieren, an dessen Ende die Einsicht stehen könnte, dass die Nutzung des weiblichen Kreativitäts- und Innovationspotenzials einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung von Effektivität, Effizienz und Qualität der Wissenschaft zu leisten in der Lage ist.

Ein interessantes Phänomen zeichnet sich gegenwärtig im Zusammenhang mit der staatlich forcierten Einführung von Gender Mainstreaming im Hochschulbereich ab. Konfrontiert mit der Forderung nach durchgängig geschlechtergerechter Gestaltung von Leistungs- und Entscheidungsprozessen, erfuhr die Frauenförderung nach traditionellem Muster plötzlich einen Sympathiezuwachs an den Hochschulen. Hatte sie sich doch dank ihres Bezuges auf eine abgrenzbare Gruppe relativ problemlos in das Prozedere der „Gruppenuniversität“ einpassen lassen und sich damit als tolerabel erwiesen. Nicht so Gender Mainstreaming, eine speziell auf Verwaltungen mit hierarchischen Weisungsbefugnissen zugeschnittene Top down -Strategie. Hier wird ein Konfliktfeld betreten, denn aus organisationstheoretischer Sicht handelt es sich bei Hochschulen um „Expertenorganisationen“, deren Angehörige „durch aufwendige Ausbildung, hohen Spezialisierungsgrad, sehr eigenständigen Umgang mit Wissen und die Lieferung sehr komplexer, nicht trivialer Produkte“ (Kehm/Pasternack 2001: 209) charakterisiert sind. Eine Organisation, deren Funktion und Berechtigung zwingend an Wissen geknüpft ist, muss den Trägern und Erzeugern desselben Arbeitsbedingungen bieten, die dem Autonomieanspruch und der verbrieften Freiheit von Forschung und Lehre Rechnung tragen. Wer soll die für die Anwendung der Gender Mainstreaming-Strategie erforderliche „top“-Position einnehmen, wer die Weisungen entgegennehmen? Da sich einerseits die im Verwaltungsbereich gewonnenen Erfahrungen nur bedingt auf Hochschulen übertragen lassen, diese sich aber andererseits der gesellschaftlichen Forderung nicht gänzlich entziehen können, sind neue Lösungsansätze gefragt, die – im Sinne von Passfähigkeit und Praktikabilität – hochschulintern entwickelt werden müssen. Das wiederum ist ohne grundsätzliche Auseinandersetzung (Infragestellung) mit dem historisch – unter männlicher Vorherrschaft – gewachsenen institutionellen Konstrukt nicht zu leisten. Es kann eigentlich nicht verwundern, dass als Ausweichstrategie eine Aufwertung bzw. Neuetikettierung der Frauen(sonder)förderung ins Feld geführt wird. Die nachfolgen-

den Ausführungen belegen die Präferenz eines Rückzuges auf Gewohntes – sowohl gesetzliche Regelungen als auch Mittelverteilungsmodelle betreffend. Von einer innovativen Herangehensweisen kann – wenn überhaupt – nur im Ausnahmefall die Rede sein.

2. Gesetzliche Regelungen auf Bundes- und Landesebene

Ende der 90er Jahre setzte eine Welle von Änderungen der Landeshochschulgesetze (LHG) ein, die bis heute anhält. Ausgelöst wurde sie durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) im Jahr 1998. Ein wichtiges Ziel der neuen Rahmengesetzgebung bestand darin, durch Deregulierung, Leistungsorientierung und die Schaffung von Anreizsystemen die Differenzierung und internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen zu stärken. Kernstück bildet die Umstellung der Finanzierung auf ein System, in dem die staatliche Mittelzuweisung in Abhängigkeit von der erbrachten Leistung erfolgt (§ 5). Ein Großteil der bisherigen Vorschriften zur Organisation und Verwaltung der Hochschulen entfiel. Das Zusammenwirken von Land und Hochschule wurde weitestgehend in die Zuständigkeit der Länder verlagert. Dem entsprechend gibt es auch keine konkreten Aussagen zu Steuerungsinstrumenten und -verfahren. Es wurde jedoch festgelegt, dass die Entscheidung über die von den Hochschulen zu erfüllenden Aufgaben beim Land liegt (§ 2,9). Aus gleichstellungspolitischer Sicht besteht die neue Qualität insbesondere darin, dass die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile zur Aufgabe der Hochschulen erklärt wurde (§ 3). Die Aufgabenerfüllung ist – ebenso wie die Arbeit in Forschung und Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – regelmäßig einer öffentlich zugänglichen Bewertung zu unterziehen (§ 6). Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind künftig von Relevanz für die Mittelzuweisung. Sie werden explizit als Orientierungsgröße für die staatliche Finanzierung benannt (§ 5,2).

In fast allen Bundesländern wurden inzwischen in Umsetzung des HRG neue oder novellierte Landeshochschulgesetze (LHG) verabschiedet, wobei zu meist sowohl Regelungen zu Zielvereinbarungen als auch zur leistungsorientierten Mittelzuweisung Berücksichtigung fanden.³ In Umkehrung der Reformdiskussion, die sich anfangs durch

³ Auf der HoF-Homepage kann eine Datenbank zu den landesspezifischen gesetzlichen Regelungen unter <http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/gesetze/htm> (betr. Zielvereinbarungen) und <http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/gesetze/budget.htm> (betr. Mittelvergabe) abgerufen werden.

eine deutliche Fokussierung finanzieller Fragen (Flexibilisierung der Hochschulhaushalte, Globalhaushalte, Budgetierung u.ä.) auszeichnete, scheint sich der Schwerpunkt in Richtung der inhaltlichen Steuerung über Zielvereinbarungen verschoben zu haben. Dafür spricht, dass letztere häufiger und an herausgehobenerer Stelle in den LHG Erwähnung finden, obwohl das HRG keine entsprechenden Vorgaben enthält.

2.1 Zielvereinbarungen

Derzeit greifen 14 LHG das Thema Zielvereinbarungen auf. Ausnahmen bilden: Bayern (bisher noch ohne gesetzliche Neuregelung), das auf Zielvereinbarungen verzichtet und statt dessen auf detaillierte Hochschulentwicklungspläne setzt sowie Berlin, wo seit 1997 (mehrfach fortgeschrieben) rechtlich relativ gut abgesicherte Hochschulverträge gelten, die sowohl die Leistungen der Hochschulen als auch die Mittelzuweisung durch den Staat regeln.

Mehrheitlich haben sich die Länder zwar für eine verbindliche Festlegung des Abschlusses von Zielvereinbarungen entschieden. Doch fiel die Wahl fast ebenso häufig auf eine Kann- bzw. Soll-Bestimmung. Eine Sonderstellung nimmt Sachsen ein, weil Zielvereinbarungen hier nur im Rahmen der befristeten Erprobung von Wettbewerbs- und Budgetierungsmodellen an einzelnen Hochschulen vorgesehen sind.

Hinsichtlich der Kompetenzzuweisung halten sich die gesetzlich festgeschriebene Hauptverantwortung des Fachministeriums für den Abschluss einerseits und eher auf eine gleichberechtigte Position von Ministerium und Hochschulen zielende Formulierungen andererseits annähernd die Waage. Im Einzelfall wurde es den Hochschulen sogar frei gestellt, ob sie Zielvereinbarungen abschließen wollen.

Eine knappe Mehrheit der Länder legte fest, wer auf Hochschuleseite für den Abschluss verantwortlich ist, welche Gremien Beratungsfunktion ausüben, wer informiert und wessen Zustimmung eingeholt werden muss. Lediglich in einem Land (Schleswig-Holstein) geht aus dem Gesetz eindeutig hervor, dass der Gleichstellungsbeauftragten ein Mitspracherecht in Sachen Zielvereinbarung einzuräumen ist. Ansonsten kann das höchstens indirekt aus der allgemeinen Beschreibung ihres Aufgabenfeldes geschlossen werden. Ein Novum stellt das kürzlich in Rheinland-Pfalz verabschiedete LHG dahingehend dar, dass im Zusammenhang mit den Aufgaben der Hochschulen (§ 2) auch geregelt wird, dass bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten sind (Gender Mainstreaming).

Hinsichtlich von Aussagen zu den Vereinbarungsgegenständen ist zwischen LHG mit der Beschränkung auf allgemeine Aussagen und solchen mit zusätzlicher inhaltlicher Untersetzung zu unterscheiden. In der Regel wird als allgemeine Bezugsgröße sowohl die Erfüllung (oder Konkretisierung) der (staatlichen) Aufgaben durch die Hochschule (synonym strategische Ziele, erbrachte Leistungen u.ä.) als auch die staatliche Finanzierung herangezogen. Im Fall der Nennung spezieller Vereinbarungsgegenstände zeichnet sich eine breite Palette ab. Häufig anzutreffen sind Schwerpunktsetzung und Qualitätserhöhung in Lehre und Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Internationalisierung und Studiengangsentwicklung. Daneben wird auf die Verringerung von Studienzeit und Studienabbruch, Fernstudienangebote, den Ausbau von Hochschulkooperation oder effizientere Leitungs- und Verwaltungsstrukturen orientiert. Nur in vier Ländern findet die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages bzw. die Förderung von Frauen gesondert als Vereinbarungsgegenstand Erwähnung (Hessen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein). Hier macht sich bemerkbar, dass das HRG keine Vorgaben zu Zielvereinbarungen enthält und damit auch keine Orientierung auf die Integration von Gleichstellungsaspekten.

2.2 Leistungsbezogene Mittelverteilung

Ein Blick zurück auf die bereits in der ersten Hälfte der 90er Jahre einsetzenden Bemühungen um eine Reform der Hochschulfinanzierung lässt erkennen, dass die Grundintention in Richtung der Ablösung bisheriger haushaltsrechtlicher Regelungen (Zwänge) durch ein unternehmensanalogen betriebswirtschaftliches Hochschulmanagement zielte (vgl. Kultusministerkonferenz 1994 und 1996). Idealtypisch müsste der Gesetzgeber den Hochschulen die Entscheidung darüber frei stellen, wie sie mit Hilfe der zugewiesenen Mittel die vereinbarten Ziele realisieren. Dieser Paradigmenwechsel wurde allerdings nur zögerlich in Angriff genommen. Sieht man sich die LHG im Detail an, sind Rückgriffe auf die kameralistische Haushaltsführung unübersehbar. Während in den generellen gesetzlichen Aussagen zur Hochschulfinanzierung eine begriffliche Konzentration auf „Mittel“ erfolgt, wird im weiteren mit wenigen Ausnahmen eine Differenzierung zwischen „Mitteln“ und „Stellen“ (synonym zwischen Sach- und Personalmitteln) vorgenommen. Dahinter steht die traditionelle Zuweisung staatlicher Mittel an Hand eines Stellenplanes, der sich auf eine „historisch gewachsene“, mehr oder weniger leistungsunabhängige Personalausstattung (Umfang, Struktur und Qualifika-

tionsniveau betreffend) bezieht. Ein Großteil der Finanzen wird durch den Personalbereich gebunden (um 80%), dessen Ausgestaltung sich dem Einfluss der Hochschule weitgehend entzieht. Erstens nimmt das HRG eine bindende Aufgaben-/Kompetenzzuweisung an die einzelnen Beschäftigtengruppen innerhalb des wissenschaftlichen Personals vor. Zwischen Professorenschaft, Mittelbau und wissenschaftlichem Nachwuchs zieht der Gesetzgeber bundesweit gültige Grenzlinien, die nicht beliebig verändert oder überschritten werden können. Zweitens wirken sich allgemein verbindliche beamten- und tarifrechtliche Regelungen (Gehalt, Kündigungsschutz, Besitzstandswahrung, Pensionszahlung u.ä. betreffend) restriktiv auf den Entscheidungsfreiraum der Hochschulen aus. Dem wird in den meisten Mittelverteilungsmodellen durch eine/n umfangliche/n Grundausrüstung/Socketbetrag entsprochen. In der Praxis stellt das zur „freien“ Verfügung stehende Verteilungsvolumen (Leistungs- und Innovationsbudget) lediglich einen Bruchteil der Haushaltsmittel dar, wobei jedoch zumindest auf einen schrittweisen Ausbau orientiert wird.

Derzeit finden sich in 12 LHG explizite Ausführungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung im Rahmen der staatlichen Finanzierung. Die Situation in den restlichen fünf Ländern lässt sich wie folgt beschreiben:

In Berlin wird dieser Bereich – wie eingangs erwähnt – über Hochschulverträge abgedeckt. Das Gesetz räumt den Hochschulen im Rahmen einer Erprobungsklausel die Möglichkeit ein, für begrenzte Zeit neue Modelle der Finanzierung zu praktizieren. Zwei Länder (Hessen, Sachsen-Anhalt) thematisieren Finanzierungsfragen auf der staatlichen Ebene nur innerhalb der gesetzlichen Regelungen zu Zielvereinbarungen. Davon unabhängig wird die leistungsabhängige Mittelverteilung in Sachsen-Anhalt bezogen auf den Fachhochschulbereich bereits seit mehreren Jahren praktiziert; eine Ausweitung auf die Universitäten befindet sich in der Erprobung. Auch in Hessen wurde in den vergangenen Jahren intensiv an einem indikatorengestützten Modell gearbeitet.

Im Saarland beschränken sich die gesetzlichen Regelungen derzeit noch auf die interne Mittelverteilung, wobei auf die gleiche Bezugsbasis abgestellt wird, wie sie in anderen Ländern bei der externen Mittelverteilung Verwendung findet.

Die externe Verteilung stellt sich in den LHG als staatliche Angelegenheit dar. Im Unterschied zu den Zielvereinbarungen wird den Hochschulen kein ausdrückliches Mitspracherecht eingeräumt. Lediglich in Sachsen ist die mögliche Regelung des Nähe-

ren durch das Wissenschaftsministerium über Richtlinien, die der Zustimmung des Finanzministeriums bedürfen, an das Benehmen mit der Landeshochschulkonferenz gebunden. In Niedersachsen sind die Finanzierungskriterien den Hochschulen und dem Landtag offen zu legen.

Der Neuheitsgrad mittelbezogener Steuerung schlägt sich in einer begrifflichen Vielfalt nieder. Mehrheitlich wird von leistungsorientierter/-bezogener Mittelverteilung bzw. einer Mittelverteilung nach entsprechenden Indikatoren gesprochen, zum Teil unter Hinzuziehung weiterer Bezugsgrößen (wahlweise als leistungs- und belastungsorientiert, aufgaben- und leistungsorientiert oder leistungs- und ergebnisorientiert bezeichnet). Wo die Trennlinien zwischen Leistungen, Belastungen, Aufgaben und Ergebnissen verlaufen, bleibt offen. Aufschluss darüber erhält man erst über die praktizierten Berechnungsmodelle und die darin vorgenommene Zuordnung von Indikatoren. Im HRG wird in § 5 ausgeführt: „Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen“. Die Mehrheit der Länder entschied sich für eine fast wörtliche Übernahme dieser Formulierung, allerdings mit einigen Erweiterungen hinsichtlich der Leistungsdimension, z.B. „geforderte und erbrachte Leistungen“, „erbrachte und zu erwartende Leistungen“ oder „Aufgaben und (erbrachte) Leistungen“. Mehrere Länder beziehen weitere Leistungsbereiche ein, darunter künstlerische Entwicklungsvorhaben, Weiterbildung oder auch die Leistungsspezifika der Kunsthochschulen. Nur in zwei Ländern werden untersetzend konkrete Zuweisungskriterien genannt (Bayern: Anzahl Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiter, Studierende in der Regelstudienzeit, Absolventenquote, Drittmittelwerbung; Sachsen: Anzahl Studienbewerber, Studenten, Absolventen, Prüfungen, Graduierungen sowie Drittmittelwerbung und SFB).

Hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Festlegungen bewiesen die Länder nur wenig Eigeninitiative. In der Regel fand eine Beschränkung auf die Nennung innerhalb des o.g. HRG-Standardsatzes statt. Vier Länder gehen noch einen Schritt weiter, in dem sie der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten ausdrücklich ein Mitspracherecht bei Entscheidungen über die interne Mittelvergabe einräumen (Bremen) bzw. ihr die Aufgabe zuweisen, auf die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Mittelvergabe hinzuwirken (Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen) oder die Förderung von Frauen bei der Mittelvergabe zum Gegenstand von Frauenförderungsrichtlinien erklären (Schleswig-Holstein). Ergänzend sei Berlin erwähnt, wo die Förderung von

Frauen bei der Vergabe von Mitteln ebenfalls über Frauenförderrichtlinien zu regeln ist.

Alle LHG, die Festlegungen zur externen leistungsbezogenen Mittelverteilung (Verteilung staatlicher Mittel auf die Hochschulen) enthalten, sehen analoge Verfahren auf der internen Ebene vor (Verteilung der zugewiesenen Hochschulmittel auf und innerhalb der Fakultäten/Fachbereiche). Während die externe Ebene jedoch Gegenstand eines gesonderten Paragraphen ist, wird die Einbeziehung der internen Ebene in der Regel lediglich im Rahmen der Aufgabenbeschreibung der verschiedenen Organe thematisiert.

3. Indikatoren gestützte Mittelverteilungsmodelle im Ländervergleich

Im Vergleich zur gesetzlichen Ebene, für die eine gewisse Gleichförmigkeit der Landesentscheidungen (inklusive unübersehbarer „Zurückhaltung“ in Sachen Gleichstellung) zu konstatieren ist, zeichnet sich die Mittelverteilungspraxis durch größere Vielfalt aus. Das betrifft weniger die verwendeten Indikatoren – die länderübergreifend Analogien aufweisen – als vielmehr die Modellstruktur und den Stellenwert einzelner Indikatoren im Bemessungsverfahren. Einen möglichen Erklärungsansatz dafür bietet der Entstehungszeitpunkt der Verteilungsmodelle, die zum Teil bereits im Vorfeld der HRG-Novellierung und der nachfolgenden Landesgesetzgebung entwickelt wurden. Sie trugen Erprobungscharakter, was die „Hemmschwelle“ senkte, landesspezifische Modelle zu entwickeln, deren notwendige Überarbeitung von vornherein ins Kalkül gezogen wurde. Tatsächlich wurden in den meisten Fällen (mehrfach) Modifizierungen vorgenommen und für die Zukunft weitere avisiert.

3.1 Typisierung von Mittelverteilungsmodellen

Bundesweit haben Länder und Hochschulen in den vergangenen 10 Jahren eine Vielzahl unterschiedlicher Verteilungsmodelle (weiter)entwickelt. In Auswertung von Unterlagen aus Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz (vgl. Literaturverzeichnis) lassen sich vereinfacht folgende Modelltypen aufstellen. In der Praxis stellen diese „idealtypischen“ Modelle allerdings die Ausnahme

dar. Im Regelfall trifft man einen Typenmix an, wobei die Gewichtung der einzelnen Modellkomponenten sehr unterschiedlich ausfallen kann.

Anteilsmodell

Prinzip: Festlegung von Prozentsätzen der Mittelzuweisung für einzelne Leistungsbereiche auf Landesebene und Verteilung der Mittelgruppen auf die Hochschulen entsprechend ihrem Anteil an bestimmten Indikatoren. Dies ist der bundesweit am häufigsten anzutreffende Typ. Er bietet einerseits den Vorteil einer stabilen Modellstruktur, d.h. Veränderungen des Mittelvolumens bleiben ohne Einfluss auf das Verteilungsmuster. Andererseits wird bei der Verteilung vom verfügbaren Mittelvolumen ausgegangen, so dass Überschreitungen ausgeschlossen sind. Als Prototyp hat sich das – von anderen Ländern (z.B. Bayern) nachgenutzte – Berliner Modell, das Bestandteil der Hochschulverträge ist, erwiesen.

Dem Gleichstellungsanliegen wird innerhalb des Anteilsmodells in der Regel durch Zuschreibung eines bestimmten Prozentsatzes für diesen Leistungsbereich entsprochen. Üblich sind Größenordnungen zwischen ein und fünf Prozent, wobei der Gesamtumfang des variablen Verteilungsanteils eine Rolle spielt. Die zugeordneten Mittel werden gestützt auf quantitative Indikatoren (z.B. Frauenanteil an Studierenden, Absolvent/-innen, Promotionen, Habilitationen, am wissenschaftlichen Personal oder bei Stellenneubesetzungen, insbesondere von Professuren) verteilt. In Einzelfällen wird ein integrierter Ansatz verfolgt, d.h. es findet innerhalb der „Normalverteilung“ punktuell eine spezielle Wichtung/Anrechnung von Frauen statt (z.B. Nordrhein-Westfalen: Zu- und Abschläge auf die Indikatoren Absolvent/-innen und Stellen für wissenschaftliches Personal in Abhängigkeit vom jeweiligen Frauenanteil; Rheinland-Pfalz: besondere Anerkennung der absoluten Zuwächse bei Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen durch Multiplikation mit einem Wichtungsfaktor).

Entgeltmodell

Prinzip: Vereinbarung von „Preisen“ für bestimmte Leistungen bzw. Festlegung von Festbeträgen je Bezugsgröße und Auszahlung entsprechend der Leistungsrealisierung durch den Zuwendungsempfänger.

Die direkte Kopplung von Leistung und Mittelzuweisung hat eine stärkere Anreizwirkung zur Folge. Als problematisch ist die theoretisch mögliche Überschreitung des ver-

anschlagten Verteilungsvolumens anzusehen. Dies wird in der Praxis durch eine Deckelung des Basisbetrages für die Preisfestlegung unterbunden, was allerdings die Wahrnehmung der Zuweisung als Leistungsentgelt schmälert. Außerdem würde eine reelle Preisbildung (im Sinne nachfrage/bedarfsabhängiger und kostendeckender Preise) erhebliche Vorarbeiten voraussetzen (ein Schritt in diese Richtung stellt der von HIS vorgenommene Ausstattungvergleich für niedersächsische Hochschulen dar). Das Entgeltprinzip erstreckt sich auch auf den Gleichstellungsbereich, d.h., es wird eine personenbezogene Pauschale für Frauen angesetzt, deren Gewährung zumeist mit bestimmten Vorgaben – z.B. ein im fachbezogenen Bundes- oder Landesvergleich überdurchschnittlicher Frauenanteil – verknüpft wird. Beispiel: in Niedersachsen wurden 1999 im Rahmen der Mittelzuweisung an Fachhochschulen Pauschalen in Höhe von 250 DM je Studentin, 500 DM je Absolventin und 25.000 DM je Professorin multipliziert mit einem repräsentanzabhängigen Wichtungsfaktor unter Bezugnahme auf den jeweiligen Landesdurchschnitt eingeführt.

Indexmodell

Prinzip: Mittelzuweisung auf der Basis eines hochschulspezifisch berechneten Index, der mittels profilbestimmender Indikatoren gebildet wird. Die einzelne Hochschule wird an Hand einer speziell auf ihre Situation zugeschnittenen Indikatorenkombination bewertet. Honoriert bzw. sanktioniert wird die Veränderung der Indizes im Zeitverlauf im Vergleich der Hochschulen unter Berücksichtigung von Soll- und Ist-Werten (Zielverfolgung und Zielerreichung). Hochschulübergreifend wird mit festen „Umrechnungspreisen“ innerhalb des Index gearbeitet. Überschreitungen des verfügbaren Haushaltsbudgets werden mit Hilfe eines Anpassungsfaktors korrigiert.

Dieser Modelltyp geht auf ein vom CHE im Rahmen des Projektes der Hamburger Wissenschaftsbehörde „Fortentwicklung des Neuen Steuerungsmodells für das Jahr 2001“ entwickeltes Konzept zurück (Ziegele 2001). Es besticht durch die Möglichkeit einer differenzierten Behandlung der Hochschulen im Rahmen eines landesweiten Modells. Die Anwendung dieses Verteilungsprinzips setzt allerdings umfangreiche und detaillierte Zielabsprachen zwischen Mittelgeber und -empfängern voraus. Außerdem bedarf es im Interesse der Gleichbehandlung einer Abwägung der auf Hochschulebene erforderlichen Anstrengungen im Hinblick auf die Zielrealisierung. Eine „gemäßigte“ Variante des Indexmodells stellt die in Zielvereinbarungen fixierte Vergabe von Prämien in festgeschriebener Höhe für die Erbringung ausgewählter Leistungen dar.

Antragsmodell

Prinzip: Relative oder absolute Zuordnung des Verteilungsvolumens zu bestimmten Leistungsbereichen und zentrale Vergabe auf der Basis von Anträgen der Mittelempfänger und einer Begutachtung durch ein Expertengremium.

Statt auf eine formelgestützte Mittelverteilung wird auf Einzelfallentscheidungen gesetzt. Das erleichtert zwar die gezielte Forcierung von Entwicklungsvorhaben der Hochschule, zu denen zumeist auch die Gleichstellungsförderung zählt (z.B. Finanzierung von Mädchen-Technik-Tagen, Schnupperstudium in Natur- und Ingenieurwissenschaften, Einführung von Frauenstudiengängen, Projekten zur Geschlechterforschung), schmälert aber sowohl die Planungssicherheit als auch die Wettbewerbstransparenz. In der Regel wird das Antragsmodell nur punktuell innerhalb eines Anteilsmodells praktiziert, z.B. in Form der Verteilung eines zentralen Fonds. Ein Beispiel hierfür stellt das Hamburger 3-Säulen-Modell dar. Neben dem Grund- und Leistungsbudget ist ein Innovationsbudget (gespeist aus prozentual definierten Abzügen der Hochschulbudgets) vorgesehen. Die Mittel sollen durch die Wissenschaftsbehörde ausgeschrieben werden. Die Hochschulen können Projekte einreichen, über deren Förderung in einem Wettbewerbsverfahren auf der Basis einer wissenschaftlichen Empfehlung entschieden wird. Ähnliches plant Brandenburg mit Wirkung ab 2004. Der Hauptteil der Haushaltsmittel soll formelgestützt an Hand aufgabenbezogener Indikatoren einerseits (78%) und leistungsbezogener Indikatoren andererseits (20%) vergeben werden. Die restlichen zwei Prozent werden in einen Strukturfonds einfließen, der formelunabhängig der Finanzierung von Entwicklungsvorhaben dient (Schmidt 2003: 32).

Optionale Verfahrens- bzw. Berechnungscharakteristika

Die bundesweite Analyse der indikatorengestützten Mittelverteilungspraxis hat ein heterogenes Bild hinsichtlich des Verfahrens der Modelleinführung und der Berechnungsprinzipien ergeben. Als häufig oder zumindest wiederholt anzutreffende Charakteristika herauskristallisiert haben sich

- die Festlegung einer mehrjährigen Einführungsphase,
- eine schrittweise Ausweitung des Verteilungsanteils am Gesamtfinanzvolumen bzw. eine schrittweise Reduzierung der kriterienunabhängigen Grundfinanzierung,
- die prozentuale Begrenzung des anrechenbaren Veränderungsausmaßes (speziell in der Phase der Modelleinführung),

- eine Differenzierung zwischen einem (pauschalen) Sockelbetrag oder Grundbudget, einem quantitativ ausgerichteten belastungs-/aufgabenbezogenen Teil und einem eher qualitativ orientierten leistungsbezogenen Teil,
- die Nutzung fach-/studiengangs- oder einrichtungsspezifischer (Uni, FH, PH) Wichtigkeitsfaktoren,
- die Heranziehung mehrjähriger Durchschnittswerte zur Abfederung aktueller Schwankungen (z.B. der Studienplatznachfrage oder des Lehrbedarfs),
- die Bildung von Rangfolgen und entsprechend gestaffelte Mittelzuweisung,
- die Einführung von Kappungsgrenzen bei der Anrechnung bestimmter Indikatoren (z.B. Begrenzung auf die Studienanfängerzielzahl oder einen Frauenanteil bis 50%) sowie
- speziell auf den Leistungsbereich Chancengleichheit/Frauenförderung bezogen die Nutzung des Kaskadenprinzips, d.h. die Bezugnahme auf den Frauenanteil in der jeweils vorausgehenden Qualifikationsstufe (bisher nur hochschulintern angewendet, z.B. an der FU Berlin und der Universität Mainz).

3.2 Gleichstellungsindikatoren

Die nachfolgende Übersicht informiert über die Integration gleichstellungspolitischer Aspekte in die staatlichen Verteilungsmodelle. Während sich die Auflistung der entsprechenden Indikatoren – nicht zuletzt auf Grund ihrer überschaubaren Anzahl bzw. des geringen Variantenreichtums - als relativ unproblematisch erwies, bereitete die nicht weniger bedeutsame Ermittlung des zugehörigen anteiligen Mittelvolumens (als Ausdruck der Wertigkeit von Gleichstellungsbelangen) bedingt durch die verschiedenen Modellstrukturen Schwierigkeiten. Die angegebenen Prozentsätze beziehen sich in der Regel auf das leistungsbezogene Verteilungsvolumen (unter Ausklammerung von Sockelbetrag/Grundbudget, aufgaben-/belastungsbezogener Mittelzuweisung u.ä.). Dieses fällt im Vergleich der Bundesländer gemessen am Gesamthaushalt sehr unterschiedlich aus. In Baden-Württemberg beträgt es 24 Prozent im Fachhochschulbereich und 28 Prozent im universitären Bereich, in Bayern ca. drei Prozent im Fachhochschulbereich, in Brandenburg 20 Prozent, in Bremen 5 Prozent ab 2003, in Berlin 2003 10 Prozent, 2004 und 2005 je 15 Prozent. In Nordrhein-Westfalen bezieht sich die leistungsbezogene Mittelverteilung ausschließlich auf die Titelgruppe 94 (Mittel für Lehre und Forschung). Wenn also zum Beispiel in Berlin 5 Prozent des 10-prozentigen

leistungsbezogenen Verteilungsvolumens für Gleichstellung eingesetzt werden, entspricht dies einem Anteil von 0,5 Prozent am Gesamthaushalt. Auch Bayern weist 5 Prozent für Gleichstellung aus, was mit Bezug auf den dreiprozentigen Anteil des Verteilungsvolumens gleichbedeutend ist mit 0,15 Prozent der Haushaltsmittel. Dieser Verschachtelung der Prozentsätze muss man sich bei der vergleichenden Betrachtung der Landesmodelle stets bewusst sein. Erschwerend kommt die Heterogenität der öffentlich verfügbaren Informationen (hinsichtlich Detailliertheit und Aktualität) hinzu. Eine umfassende Internetpräsentation (z.B. Hessen, Rheinland-Pfalz), die am ehesten geeignet scheint, der Prozessdynamik gerecht zu werden, stellt leider eher die Ausnahme dar.

Übersicht:

Gleichstellungsindikatoren in Mittelverteilungsmodellen ausgewählter Bundesländer

Land	Hochschulen			Umfang und Besonderheiten
	Universitäten	Fachhochschulen	Päd. Hochschulen	
Baden-Württemberg	Frauenanteil an: Professuren, wiss. Mitarbeitern, Habilitationen, Promotionen, AbsolventInnen	Frauenanteil an: Professuren, wiss. MitarbeiterInnen	Frauenanteil an: Professuren, AbsolventInnen	mit 12% am leistungsbezogenen Verteilungsvolumen überdurchschnittlich hoher Anteil im Ländervergleich
Bayern	Frauenanteil an: Professuren, wiss. MitarbeiterInnen, Habilitationen, Promotionen			5% des leistungsbezogenen Verteilungsvolumens; Verteilung des Gleichstellungsanteils über einen Gleichstellungsfaktor (Professorinnenanteil x Anteil am sonstigen Verteilungsbudget)
Berlin	Frauenanteil an: Professuren, Neuberufungen, Promotionen, AbsolventInnen geplant: Neuaufnahme Frauenanteil an Juniorprofessuren, Streichung AbsolventInnenanteil	Frauenanteil an: Professuren, Neuberufungen, AbsolventInnen		5% des leistungsbezogenen Verteilungsvolumens geplant: Aufstockung auf 10%
Brandenburg	für 2004 angekündigt			10% des leistungsbezogenen Verteilungsvolumens
Bremen	keine staatlichen Vorgaben; Hochschulen können ergänzend zwei Indikatoren selbst auswählen			
Hessen (Diskussionsstand 2002)	Frauenanteil an: Professuren, Habilitationen und Promotionen in Natur- und Ingenieurwissenschaften, AbsolventInnen			ist innerhalb des 20%igen Erfolgsbudgets angesiedelt; unterschiedliche Wichtung nach Hochschultyp

Mecklenburg-Vorpommern	Frauenanteil an: wissenschaftlichem Personal, AbsolventInnen		je Indikator 5% des lehrbezogenen Verteilungsvolumens, das 2001 59% des Gesamtverteilungsvolumens ausmachte
Niedersachsen ⁴	(Informationen über den universitären Bereich nicht verfügbar)	Anzahl: neu berufene Professorinnen, Absolventinnen, Studentinnen	1% des Verteilungsvolumens; personenbezogenes Entgelt; Anrechnung in Abhängigkeit vom Landesdurchschnitt und unter Nutzung fachbezogener Wichtungsfaktoren
Nordrhein-Westfalen	Frauenanteil an: wissenschaftlichem Personal, AbsolventInnen		unter- bzw. überdurchschnittlicher Frauenanteil bezogen auf die jeweilige Fächergruppe hat Reduzierung bzw. Aufstockung der Gesamtindikatoren „AbsolventInnen“ und „Stellen für wiss. Pers.“ zur Folge; Anrechnung bis zu einem Frauenanteil von 50%; Einführung in zwei Stufen (Berücksichtigung 2001 zu 50%, 2002 zu 100%)
Rheinland-Pfalz	absoluter Zuwachs: Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Studentinnen		Anrechnung mit Faktor 10 innerhalb des Verteilungsmodells

4. Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt⁵

In Umsetzung neuer gleichstellungspolitischer Strategien auf EU- und Bundesebene (vgl. Kommission 1996 und 2000; Die Bundesregierung 1999) hat sich Gender Mainstreaming zu einem charakteristischen Element der Landespolitik in Sachsen-Anhalt entwickelt. Mit dem im April 1999 verabschiedeten Programm „Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt“ leitete die Landesregierung einen Perspektivenwechsel in der Frauenpolitik ein (Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2000). Chancengleichheit wurde darin als ein strukturelles Veränderungsziel für alle Lebensbereiche definiert. Im Mai 2000 beschloss das Kabinett – erstmalig in der Bundesrepublik – ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung. Das neue Konzept steht „für eine Politik, die das Ziel hat, den Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern in alle Politikbereiche und politischen Maßnahmen auf allen Ebenen einzubinden“

⁴ Wie in vielen Bundesländern wird die Diskussion in Niedersachsen gegenwärtig durch die auf Einsparungen zielende Hochschulplanung und -umstrukturierung dominiert. Die Hochschulen sehen sich für 2003 mit Haushaltskürzungen in Höhe von 20,5 Mio. Euro konfrontiert, weitere 40,6 Mio. Euro sind für 2004 angekündigt (Niedersächsischer Landtag 2003: 1163). Generell zeichnet sich ab, dass aus mangelnder Verbindlichkeit der indikatoren gestützten Mittelverteilung bzw. eingeschränkter Verlässlichkeit hochschulpolitischer Finanzierungszusagen Restriktionen in Bezug auf das partnerschaftliche Kontraktmanagement im Verhältnis von Staat und Hochschulen erwachsen.

⁵ vgl. Burkhardt 2003

(Landesregierung/Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt 2000: 11). Intendiert ist eine Kultur des Verwaltungshandelns, die die Förderung von Chancengleichheit als immanenten Bestandteil politischen Agierens begreift. Ein Schritt in diese Richtung stellt der obligatorische gleichstellungspolitische Check von Kabinettsvorlagen dar. Im März 2002 wurde ein zweiter Kabinettsbeschluss verabschiedet, der auch nach dem Regierungswechsel unter Führung von Ministerpräsident Böhmer (CDU) Gültigkeit behielt. Er verpflichtet die Ministerien zur Realisierung konkreter ressortinterner Projektbeispiele für die Anwendung von Gender Mainstreaming (Hofmann u.a. 2002). Dadurch soll ein intensiver Lern- und Arbeitsprozess in Kooperation von fach- und gleichstellungspolitischen Akteuren in Gang gesetzt werden. Perspektivisch geht es um die Schaffung einer tragfähigen Handlungsgrundlage für die routinemäßige Anwendung von Gender Mainstreaming im Rahmen von Verwaltungsabläufen. Im Interesse der Bündelung fachlicher und gleichstellungspolitischer Kompetenz wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe auf Abteilungsleiterenebene unter Leitung der Landesgleichstellungsbeauftragten (IMAG) eingerichtet.

4.1 Landeshochschulpolitik

In Sachsen-Anhalt ist im LHG die Gleichstellung der Geschlechter und die Beseitigung von Nachteilen für Frauen als Aufgabe der Hochschulen festgeschrieben (Hochschulgesetz 1998). Für die Planung und Steuerung der Hochschulentwicklung sieht der Gesetzgeber eine Reihe miteinander korrespondierender Instrumentarien und Verfahrensweisen vor, darunter die Festlegung von Zielen und Maßnahmen in Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Ministerium und der Abschluss mehrjähriger Vereinbarungen über die Finanzierungsgrundlagen (Viertes Gesetz 2000).

Nach Ablauf eines Modellversuchs zur Reform der Hochschulfinanzierung (Kultusministerium 1999) wurde 1999 entschieden, die Fachhochschulen des Landes im Regelverfahren als budgetierte Einrichtungen zu führen. Für den Planungszeitraum 2000–2002 wurde im Haushaltsplan für diese Einrichtungen ein mehrjähriges Rahmenbudget festgelegt, das eine längerfristige Kalkulation zuließ und den Hochschulen Planungssicherheit bot. Nachträgliche Eingriffe in den laufenden Hochschulbetrieb und in mittel- bis langfristige Planungen innerhalb der Einrichtungen sollten künftig weitgehend vermieden werden. Das insgesamt gedeckelte Budget wurde beginnend mit dem

Haushaltsplanentwurf 2000 an Hand der Studierendenzahlen an die Fachhochschulen verteilt. Basis bildete eine Modellrechnung, die sich auf eine Vergleichsuntersuchung mit 9 Fachhochschulen alter und neuer Bundesländer stützte. Dieser Vorgehensweise lag die Intention zu Grunde, die Landeseinrichtungen entsprechend dem Durchschnitt vergleichbarer Fachhochschulen mit Haushaltsmitteln auszustatten. Ermittelt wurde für die Vergleichshochschulen die Höhe der Personal- und Sachkosten sowie der Investitionsmittel je Studienanfänger/-in. Es folgte die Hochrechnung der Kosten pro Studierenden in der Regelstudienzeit. Durch Multiplikation dieses Wertes mit der Studierendenzahl an sachsen-anhaltinischen Fachhochschulen wurde ein Grundbudget ermittelt, das eine mittlere Finanzausstattung für „Normalleistungen“ verkörpert. Es wurde durch einen Sonderbetrag ergänzt, der die Finanzierung von Aufgaben außerhalb der originären Aufgaben oder den Ausgleich von Kosten auf Grund anderer besonderer Umstände sicherstellt. 2002 fand zusätzlich eine Gleichstellungskomponente Aufnahme in das Verteilungsmodell. Für die Neuberufung einer Fachhochschulprofessorin wird seitdem ein Bonus in Höhe von 25.000 DM bzw. EUR 12.500 gewährt.

Bedingt durch die desolante Haushaltssituation sah sich das Land nicht in der Lage, die ursprüngliche Zusage einer mehrjährigen Verstetigung der staatlichen Zuwendung unverändert aufrechtzuerhalten. Mit dem Haushaltsansatz 2003 erfolgte die (vorläufige) Rückstellung eines zehnpromtigen Anteils des Gesamtbudgets, der differenziert – z.T. unter Verrechnung einrichtungsspezifischer Rücklagen – an die Hochschulen weitergegeben wird. Die einbehaltenen Mittel fließen in eine Art Innovationsfonds ein, der – so weit es die Finanzsituation des Landes zulässt – später leistungsbezogen an die Hochschulen ausgereicht werden soll. Gegenwärtig arbeitet das Kultusministerium an der Qualifizierung des Berechnungsverfahrens und einer Ausweitung der Budgetierung auf die beiden Universitäten des Landes. Die laufende hochschulpolitische Debatte wird durch den im Juli 2003 vom Kultusministerium vorgelegten Entwurf der Hochschulstrukturplanung (Kultusministerium 2003) und den im Vorfeld erarbeiteten Bericht einer Expertenkommission (AG Hochschulstrukturen 2003) dominiert.

Flankierend zu der formelgebundenen Mittelzuweisung schloss das Kultusministerium im Jahr 2000 mit den budgetierten Hochschulen Zielvereinbarungen mit einer Laufzeit bis Ende 2002 ab. Dabei konzentrierte man sich auf Ziele mit Prozesscharakter, die nachfolgend präzisiert und jährlich überprüft und fortgeschrieben werden sollten. Inhaltlich wurde den im LHG, § 5, Absatz 2 und 3 aufgelisteten Angelegenheiten Prio-

rität beigemessen. Darunter fallen Festlegungen zu abgestuften, aufeinander bezogenen Studiengängen, Praxisbezug von Studium und Lehre, Schwerpunktbildung in Lehre und Forschung, Förderung der Hochschuldidaktik, wirksame Studienberatung, regionale und überregionale Kooperation von Hochschulen sowie zwischen Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, von Forschung und Weiterqualifizierung. Dass auch gleichstellungspolitische Aspekte in den Leistungskatalog aufzunehmen sind, geht aus Punkt 12 hervor, in dem der „Ausgleich von für Frauen bestehenden Nachteilen“ als gemeinsame Aufgabe der Hochschulen und der zuständigen staatlichen Stellen aufgeführt wird. Daher fand Frauenförderung als hochschulpolitisches Anliegen Aufnahme in die Zielvereinbarungen. Die Hochschulen verpflichteten sich, zu den zum Teil noch sehr allgemein gehaltenen Zielen im Rahmen der Berichterstattung konkrete Aussagen zu treffen. Darin eingeschlossen war die Entwicklung von Anreizsystemen für die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.

4.2 Wissenschaftliche Flankierung

Im Interesse wissenschaftlicher Fundierung und prozessbegleitender Beratung stellte das Kultusministerium Mittel aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm für das vom Institut für Hochschulforschung (HoF) konzipierte Forschungsprojekt „Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender Mainstreaming Konzept“ (4/2001-7/2003) zur Verfügung. Das Projekt verfolgte einen dualen Ansatz. Zum einen führte es hochschul- und gleichstellungspolitische Belange auf dem Gebiet der internen Steuerung zusammen. Zum anderen diente es der Operationalisierung und institutionellen Spezifizierung der zwischen Kultusministerium und Hochschulen über Zielvereinbarungen und andere Planungs- und Steuerungsinstrumente fixierten Entwicklungsvorhaben. Im Zentrum stand die Entwicklung maßgeschneiderter Modelle der Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt unter Einbindung der Geschlechterperspektive und der Dimension Chancengleichheit. Kennzeichnend für das Projekt war die Anwendung des Gender Mainstreaming-Konzepts als Grundsatz der Modellgestaltung und Methode der Willensbildung und Entscheidungsfindung. Intendiert war eine Sensibilisierung der Hochschulangehörigen, der Leitungsgremien und der Verwaltung und ein Umdenkungsprozess innerhalb der Institution Hochschule in Richtung der Leistungsrelevanz von gleichstellungsfördernden Maßnah-

men. Darüber hinaus lieferte eine schriftliche Befragung Aufschluss über das Meinungsbild der Studierenden zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellungspolitik (vgl. Beitrag Schlegel in dieser Publikation).

Von Anfang an wurde gleichermaßen Wert auf die Einbindung von fachlicher und gleichstellungspolitischer Kompetenz gelegt. Ganz bewusst wurde Mittelbereitstellung über den HWP-Artikel 2 „Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen“ beantragt, um das Reformanliegen zu betonen und so dem Eindruck einer Beschränkung auf Frauenförderung entgegenzuwirken. Die Projektkonzeption war Gegenstand der Beratung in einem Arbeitskreis von Gleichstellungsbeauftragten und gleichstellungspolitisch engagierten Hochschulfrauen unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten des Kultusministeriums und der Leitstelle für Frauenpolitik des Sozialministeriums. Auf Vorschlag dieses Arbeitskreises benannten die Hochschulleitungen Vertreter/-innen (darunter eine Rektorin, drei Prorektor/-innen, sowie Controller, Haushalts- und Finanzdezernent/-innen) für die Mitwirkung in der zentralen Projektgruppe, die sich unter Beteiligung des Kultus- und des Sozialministeriums schwerpunktmäßig mit der Entwicklung der Modellgrundsätze beschäftigte. Neben statistischer Analyse, Literaturstudium, Dokumentenrecherche sowie zahlreichen themenzentrierten Einzel- und Gruppengesprächen mit Wissenschaftler/-innen und Hochschulpraktikern stellte die Untersuchung der Situation vor Ort ein wesentliches Element der Projektarbeit dar. In einem ersten Schritt wurden die Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen konsultiert. Es folgten leitfadengestützte Interviews mit Haushalts- und Planungsexperten, in deren Ergebnis eine vergleichende Bestandsaufnahme zur Budgetierungspraxis vorgelegt wurde. Auf Grund der in den Interviews mehrfach angesprochenen Signalwirkung staatlicher Steuerungsverfahren für hochschulinterne Entscheidungen wurde im Oktober 2002 ein Workshop durchgeführt, der gestützt auf Erfahrungsberichte aus anderen Bundesländern die Einbindung von Gleichstellungsbelangen in Zielvereinbarungen thematisierte.

4.3 Modellbaustein „Gender Budgeting“

Gestützt auf die Analyse der Verteilungspraxis im Bundesüberblick verständigte sich die zentrale Projektgruppe über grundsätzliche Prämissen einer sachsen-anhaltinischen

Modellvariante unter Einbeziehung gleichstellungspolitischer Gesichtspunkte. Dazu zählten vorrangig:

- die Bezugnahme auf einrichtungsspezifische Gegebenheiten,
- die Integration von Gleichstellungsaspekten in die derzeit praktizierten Modelle,
- die Berücksichtigung der Fachspezifika,
- die Präferenz gleichstellungsbezogener Wichtungsfaktoren gegenüber einer Anteilzuschreibung für Frauenförderung sowie
- die Kappung der möglichen Honorierung bei einem Frauenanteil von 50 Prozent.

Der Vergleich der Fachhochschulen des Landes hatte ein heterogenes Bild der Verteilungsmodelle deutlich werden lassen. Entsprechend differenziert gestalten sich die möglichen gleichstellungspolitischen Anknüpfungspunkte. Eine erste Überlegung, wie unter Beachtung der o.g. Prämissen zu verfahren sei, ging in Richtung der Entwicklung passfähiger Einzellösungen. Damit würde aber der unterschiedliche Stand fortgeschrieben bzw. weiter ausdifferenziert, was sich negativ auf die Vergleichbarkeit der hochschulischen Bemühungen auswirken würde. Außerdem wären die gefundenen Lösungen bei Veränderungen des jeweiligen Gesamtmodells wieder in Frage gestellt.

Vor diesem Hintergrund fiel die Entscheidung zu Gunsten der Entwicklung hochschulübergreifender Modellgrundsätze, die einrichtungsspezifisch und mit vertretbarem Aufwand umgesetzt werden können, und zwar variabel hinsichtlich des Ausmaßes und der konkreten Verankerung innerhalb der praktizierten Gesamtmodelle. Die Projektgruppe sprach sich somit in zweifacher Hinsicht für einen integrativen Ansatz aus. Erstens sollten keine grundsätzlich neuen Verteilungsmodelle entwickelt werden, sondern Modellbausteine, die sich in die im Verlauf eines mehrjährigen Diskussionsprozesses gewachsenen Strukturen einpassen lassen. Zweitens wurde für die Einbindung von Gleichstellungsaspekten in die verschiedenen Leistungsbereiche plädiert. Die bundesweit eher gebräuchliche Festlegung eines bestimmten Prozentsatzes für entsprechende Belange fand auf Grund der Nähe zu einer Art Sonderförderung keine Zustimmung. Im Zentrum des daraufhin entwickelten Modellbausteins steht „Geschlechtergerechtigkeit“ (Gender Budgeting). Er kann immer dann zur Anwendung kommen, wenn die Finanzierung an Hand personenbezogener Indikatoren (z.B. Studierende, Promovend/-innen, Beschäftigte) erfolgt.

1. Grundsatz: Geschlechtergerechtigkeit

Es wird davon ausgegangen, dass die an den Hochschulen zur Verteilung stehenden Haushaltsmittel Frauen und Männern im Prinzip gleichermaßen zugute kommen sollten. Das vorhandene Ungleichgewicht der Geschlechterpräsenz darf nicht zur Begründung einer unterschiedlichen Partizipation am Mittelvolumen herangezogen werden.⁶ In der Konsequenz ergibt sich eine höhere personenbezogene Mittelzuweisung an die Mitglieder der unterrepräsentierten Gruppe. Theoretisch spielt dabei keine Rolle, ob sich Männer oder Frauen in einer Minderheitenposition befinden. Hochschulpolitisch gesehen, leitet sich aus der im HRG/LHG verankerten Aufgabe der Hochschulen, die Benachteiligung von Frauen abzubauen, allerdings eine Fokussierung auf den Ausgleich weiblicher Unterrepräsentanz ab.

2. Grundsatz: Bausteinprinzip

Der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit kann punktuell und an beliebiger Stelle in die bestehenden Mittelverteilungsmodelle eingebaut werden. Eine schrittweise Ausdehnung ist jederzeit möglich. Im Vordergrund steht das Machbare und nicht der Idealfall einer insgesamt paritätischen Mittelinanspruchnahme. Das Verfahren steht nicht in Konkurrenz zu bisherigen gleichstellungspolitischen Ansätzen, sondern ist als Ergänzung und methodische Bereicherung des vorhandenen Instrumentariums zu verstehen.

3. Grundsatz: Ganzheitliche Betrachtung

Die Berechtigung eines Nachteilsausgleiches durch höhere personenbezogene Mittelzuweisung endet bei einem Frauenanteil von 50 Prozent. Unabhängig von dieser Kapazitätsgrenze ist gewährleistet, dass die Gesamtheit von Kapazitäts- (z.B. Beschäftigte) bzw. Leistungsparametern (z.B. Studierende in der Regelstudienzeit) der Fachbereiche in der Berechnung Berücksichtigung findet.

4. Grundsatz: Anreizfunktion

Die Mittelzuweisung an die Fachbereiche erfolgt in Abhängigkeit von der Anzahl der Frauen bzw. dem Frauenanteil. Fortschritte in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil können überproportional honoriert werden.

⁶ International wird für die geschlechtssensible Betrachtung finanzieller Prozesse der Begriff „Gender Budgeting“ verwendet. Vgl. hierzu Veröffentlichungen unter <http://www.gender-budgets.org> und <http://www.wbg.org.uk/t/gb.htm>

5. Grundsatz: Fachspezifik

Über fach(bereichs)spezifische Wichtungsfaktoren wird den Unterschieden hinsichtlich Situation und Handlungsbedarf Rechnung getragen. Bemessung und Strukturierung der Wichtungsfaktoren erfolgt in Abhängigkeit von den hochschulischen Gegebenheiten. In der Einführungsphase können die Faktoren so eingestellt werden, dass den Fachbereichen die gleiche Summe zugewiesen wird, wie es bei der Anwendung des bisherigen Berechnungsverfahrens der Fall gewesen wäre.

6. Grundsatz: Hochschulautonomie

Die Entscheidung über Ausmaß und Lokalisierung der Implementierung der o.g. Grundsätze obliegt der Hochschule.

Der Modellansatz vereint Elemente des Anteils- und des Entgelt- bzw. Prämienmodells. Damit wird einerseits die Einpassung in die von den Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt mehrheitlich praktizierten Anteilsmodelle gewährleistet. Andererseits bleibt der Vorteil einer im Vergleich zum Anteilsmodell direkteren Honorierung von Gleichstellungsfortschritten durch die Bezugnahme auf Absolutgrößen bestehen. Die mit einem Entgeltmodell normalerweise verbundenen umfänglichen Vorarbeiten (für die „Preisbildung“) werden aber vermieden. Ebenso entfällt das Risiko einer Budgetüberschreitung, weil die Entgeltfestlegung auf der Basis des zur Verfügung stehenden Verteilungsvolumens erfolgt. Das Berechnungsverfahren ist offen für weitere Ausdifferenzierungen, wie z.B. die Abfederung aktueller Schwankungen durch Nutzung zwei- oder mehrjähriger Mittelwerte oder die explizite Berücksichtigung von Gleichstellungsfortschritten.

Der Modellentwurf ging mit Zustimmung des Kultusministeriums im August 2002 an die HochschulrektorInnen, wobei insbesondere die Fachhochschulen als unmittelbare Adressaten um Diskussion und Stellungnahme gebeten wurden. Ein erster Probelauf zur Überführung der Projektergebnisse in die Praxis wird gegenwärtig an der Hochschule Magdeburg-Stendal vorbereitet. In enger Kooperation mit dem zuständigen Haushaltsexperten und der Gleichstellungsbeauftragten wurde – als Diskussionsgrundlage für die Haushalts- und Planungskommission – ein Berechnungsverfahren entwickelt, das (vorerst beschränkt auf den Indikator Studierende) geschlechterparitätische Mittelinanspruchnahme impliziert.

Der von der Projektgruppe unterbreitete Vorschlag, die Dimension Geschlechtergerechtigkeit in Form von Gender Budgeting in die Hochschulsteuerung über leistungsorientierte Mittelverteilung zu integrieren, wurde durch das Kultusministerium aufgegriffen und fand Eingang in die ab 2003 geltende zweite Generation der Zielvereinbarungen. Im Ländervergleich übernimmt Sachsen-Anhalt damit eine Vorreiterrolle. Die Hochschulen stehen in der Pflicht, eigene Konzepte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu entwickeln. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurde im März 2003 die Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechte Hochschulreform“ ins Leben gerufen. Eine von ihr inzwischen vorgelegte Handreichung soll es den Verantwortlichen erleichtern, Handlungsfelder für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming als durchgängige Strategie der Prozesssteuerung zu identifizieren und durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu untersetzen. Die Koordination der vielfältigen Aktivitäten ist Gegenstand des ressortspezifischen Anwendungsprojektes (gemäß des o.g. Kabinettsbeschlusses), das vom Kultusministerium mit einer Laufzeit bis 2005 zum Thema „Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an Hochschulen“ durchgeführt wird.

Literatur

- AG Hochschulstrukturen (2003): Bericht des Vorsitzenden Dr. Winfried Benz. Endfassung vom 10.7.2003. <http://www.verwaltung.uni-halle.de/senat/endfassung.htm> (Zugriff am 17.7.2003)
- Burkhardt, Anke (2003): Gender Mainstreaming – der weite Weg von der Idee zur Wirklichkeit. Ein Bericht aus Sachsen-Anhalt. In: Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (Hg.): Gender Mainstreaming an Hochschulen. S. 31-50 (=Rundbrief 26/2003)
- Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 1.7.1998 (GVBl. LSA Nr. 25/98 vom 8.7.1998 S. 300).
- Hofmann, Isolde; Körner, Kristin; Färber, Christine; Geppert, Jochen; Rösgen, Anne; Wanzek, Ute (2002): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen. Opladen: Leske + Budrich
- Kehm, Barbara/Pasternack, Peer (2001): Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Weinheim/Basel: Beltz
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001 – 2005) vom 7.6.2000 (=KOM (2000) 335)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission vom 21.2.1996 (=KOM (96) 67)
- Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (2003): Hochschulstrukturplanung des Landes Sachsen-Anhalt. Entwurf vom 15.7.2003. Magdeburg

Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (2000): Pressemitteilung Nr. 059/00 vom 6.6.2000.

Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.) (2000): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Magdeburg

Kultusministerkonferenz (1996): Differenzierung der Mittelverteilung im Hochschulbereich. Beschluss vom 26.1.1996

Kultusministerkonferenz (1994): 11 Thesen zur Stärkung der Finanzautonomie der Hochschulen. Von der 136. Amtschefskonferenz am 14./15.4.1994 zur Kenntnis genommen

Landesregierung/Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (2000): Konzept der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (Gender Mainstreaming) vom 16.4.2000. Magdeburg

Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (2000): Programm Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt. Magdeburg

Niedersächsischer Landtag (2003): Protokoll der 13. Plenarsitzung am 18.9.2003 (=Drs. 15/413)

Stiegler, Barbara (1998): Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Bonn (=Expertisen zur Frauenforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung)

Trute, Hans Heinrich (2000): Die Rechtsqualität von Zielvereinbarungen und Leistungsverträgen im Hochschulbereich. In: *Wissenschaftsrecht* Bd. 33. S. 134-160

Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 8.8.2000 (GVBl. LSA Nr. 31/2000 vom 14.8.2000 S. 520)

Literatur zu Mittelverteilungsmodellen ausgewählter Bundesländer

Baden-Württemberg

Hagen, Romana Gräfin vom (2002): Hochschulfinanzierung und Hochschulsteuerung in Baden-Württemberg. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 24/2002. S. 30 - 40

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (1999): Die leistungsorientierte Mittelvergabe an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart

Bayern

Kronthaler, Ludwig (2002): Strukturen der Hochschulsteuerung und -finanzierung in Bayern sowie Modelle der Technischen Universität München. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 24/2002. S. 6 - 29

Zorger, Hans-Hagen (1999): Leistungs- und belastungsbezogene Zuweisung der Mittel für Lehre und Forschung. Beschluss der Bayrischen Rektorenkonferenz. Regensburg

Berlin

Abgeordnetenhaus von Berlin (2001): Verträge des Landes Berlin mit den Hochschulen für die Jahre 2003 bis 2005. Berlin (=Drs. 14/1331)

Ackermann, Gerhard (2002): Erfahrungen der Technischen Fachhochschule Berlin mit dem Globalhaushalt. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 24/2002. S. 44 - 51

Pasternack, Peer (2002): Hochschulsteuerung über vertragsförmige Vereinbarungen. Grundlagen und Berliner Erfahrungen. In: Köhler, Gerd/Quaißer, Gunter (Hg.): Bildung – Ware oder öffentliches Gut? Über die Finanzierung von Bildung und Wissenschaft. Dokumentation der 22. GEW-Sommerschule. S. 210 - 221 (=Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung)

Pasternack, Peer (2003): hochschulverträge und Zielvereinbarungen. Grundlagen, Modellreferenzen und Berliner Erfahrungen. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 1/2003. S. 136 - 159

Brandenburg

Schmidt, Ulrich (2003): Führen über Ziele. Ein Sachstandsbericht zur Situation in Brandenburg. In: Die neue Hochschule 3 - 4/2003. S. 31 - 33

Bremen

Senator für Bildung und Wissenschaft (2002): Kontrakt 2002/2003 zwischen der Universität Bremen und dem Senator für Bildung und Wissenschaft. Entwurf vom 10.7.2002. Bremen

Senator für Bildung und Wissenschaft (2003) (Hg.): Wissenschaftsplan 2010 Bremen und Bremerhaven. Wissenschaftsplan und Hochschulgesamtplan IV für das Land Bremen 2005 bis 2010. Bremen

Hamburg

Behörde für Wissenschaft und Forschung Hamburg (2002): Projekt: Neues Steuerungsinstrumentarium (NSI 2003) – 3 Säulen-Modell. Hamburg

Ziegele, Frank (2001): Grundlagen und Merkmale eines neuen Modells der staatlichen Mittelvergabe in Hamburg. Ergebnisbericht. Gütersloh

Hessen

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst/arf GmbH Nürnberg (2000): Landesverwaltung Hessen 2000 – Hochschulen. Leistungsorientierte Mittelzuweisung an Hochschulen im Land Hessen. Hannover

Höhm, Bernd (2002): Finanzierungs- und Steuerungsmodelle in Hessen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 24/2002. S. 72-86

Wüstemann, Gerd/Brixner, Helge, C. (2000): Hochschulprogrammhaushalt in Hessen. Teil 1: Projektziele und Projektverlauf. In: Das Hochschulwesen 6/2000. S. 171 - 175

Wüstemann, Gerd/Brixner, Helge, C. (2001): Hochschulprogrammhaushalt in Hessen. Teil 2: Ergebnissteuerung mit Sach- und Finanzziele an hessischen Hochschulen. In: Das Hochschulwesen 1/2001. S. 2 - 7

Niedersachsen

Hartung, Barbara (1998): Globalhaushalt und Frauenförderung. In: Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (Hg.): Globalhaushalt an niedersächsischen Hochschulen. Chancen für Frauen- und Gleichstellungspolitik. Lüneburg, S. 25 - 33

Leszczensky, Michael/Kuhnert, Ingo (1998): Zur Konstruktion eines formelgesteuerten Mittelverteilungsmodells für die niedersächsischen Fachhochschulen. Hannover

Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen (1999): Globalhaushalt an Fachhochschulen. Bemessungsverfahren nach den Leistungsparametern für Frauenförderung. Hannover (Arbeitspapier)

Niedersächsischer Landtag (2000): Chancengleichheit und Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung in Niedersachsen. Antwort auf eine Große Anfrage (=Drs. 14/1434)

Scholz, Günter (2002): Finanzierungs- und Steuerungsmodelle in Niedersachsen. In: Beiträge zur Hochschulforschung 24/2002. S. 60-71

Universität Oldenburg (2001): Modell der Mittelverteilung von der Universität auf die Fachbereiche. <http://www.admin.uni-oldenburg.de/dez5/mittelv.htm> (Zugriff am 10.7.2002)

Nordrhein-Westfalen

Kaußen, Heinz-Herbert/Rake, Heinrich/Thole, Hermann: Controlling an der RWTH Aachen. http://www.rwth-aachen.de/zentral/dez6_Controlling.htm (Zugriff am 5.9.2001)

Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2002): Leistungs- und erfolgsorientierte Mittelverteilung an die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen 2001 ff. <http://evanet.his.de/infoeorse/skripts/kurzfp.php?id=47> (Zugriff am 28.1.2002)

Rheinland-Pfalz

Frauenbeauftragte des Senats der Universität Trier (2001): (Fünfter) Bericht der Frauenbeauftragten nach § 67 (5) UG. http://www.uni-trier.de/frauenbuero/frauenfoerd/bericht_frauenbeauf.htm (Zugriff am 31.10.2001)

Frauenbeauftragte der Universität Mainz (1999): Anreizsystem zur Frauenförderung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Mainz

Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2000): Neues Steuerungsmodell. Abschlussbericht der Projektgruppe „Mittelverteilung“. <http://www.verwaltung.uni-mainz.de/nsm/sources/abschlmmv.htm> (Zugriff am 13.7.2001)

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz (1998): Mittelbemessungsmodell und Personalbemessungskonzept. Mehr Finanzverantwortung für die Hochschulen - der rheinland-pfälzische Weg. Mainz

Scholz, Götz/Gorges, Herbert (2002): Hochschulsteuerung und Planung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz vor dem Hintergrund der Ressourcenverteilungsmodelle des Landes Rheinland-Pfalz. In: Beiträge zur Hochschulforschung 24/2002. S. 42-59

Mittelverteilung und Gleichstellungspolitik

Löther, Andrea/Plöger, Lydia (Hg.) (2000): Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld: Kleine (=Wissenschaftliche Reihe Bd. 127)

Roloff, Christine/Bittner, Eva (Hg.) (1996): Reißen wir das Steuer rum! Strukturpolitik für Frauen an der Hochschule. Vorträge zum Symposium des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen von Nordrhein-Westfalen am 22. 6. 1996. In: Ausgekocht Spezial 2

Ziegele, Frank (1999): Frauenförderung und Mittelvergabe an Hochschulen/im Auftrag des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf

Ziegele, Frank (1997): Überlegungen zur Integration von Frauenförderung. Gütersloh

Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming – am Beispiel einer Studierenden- Befragung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt

I. Zu Forschungsgegenstand, Kontext und Methode der Untersuchung

Gleichstellungsbezogene Einstellungen sind heute verortet auf u.a. folgendem Hintergrund:

- den unstrittig erreichten Fortschritten der Stellung der Frau in den letzten Jahrzehnten in unserer Gesellschaft;
- der heute klar profilierten politischen Leitbilder und Ziele für Frau und Familie im vereinten Deutschland und der EU: doppelte Erwerbsarbeit von Frau und Mann, geschlechtergerechte Aufteilung von Haus- und Familienarbeit, zumindest partielle Sozialisation der Kinder in außerfamiliären Einrichtungen;
- und last but not least der relativ neuen politischen Strategie des Gender Mainstreaming, die (zumindest rhetorisch) in der wissenschaftlichen und politischen Literatur und in öffentlichen und institutionellen Mittelverteilungsdebatten geradezu exzessiv – bis hin zur Professionalisierung¹ – Platz greift.

Demgegenüber scheint die (durchaus differenzierte) *Akzeptanz* gegenwärtiger und künftiger Gleichstellungspolitiken durch die Bevölkerung im Allgemeinen und deren Adressatinnen im Besonderen weitgehend aus dem Blick geraten zu sein. Diese Akzeptanz zu gewinnen ist zwar zum einen eine nicht zu unterschätzende Bedingung für die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und zum anderen eine sehr wesentliche Aufgabe einschlägiger Politiken; *sie kann nicht als selbstverständlich unterstellt* werden. Das ergibt sich gegenwärtig und für die Zukunft – explizit auch betreffend Akzeptanz von und Durchsetzungswillen/-möglichkeiten für Geschlechtergleichstellungspolitik durch PolitikerInnen – auch insbesondere daraus,

¹ vgl. die expandierenden Begriffe/ Sachverhalte Gender-Training, Gender-Kompetenz, Gender-Control, Managing Diversity usw., auch in der Beantragung öffentlicher Mittel (Gender Mainstreaming als Top down -Strategie!) für Tagungs-, soziale u.a. Projekte; vgl. hierzu auch den konstruktiv-kritischen und ironischen Aufsatz von Wetterer (2002)

- dass zunehmende Verteilungskämpfe auf dem Arbeitsmarkt die bekannten Tendenzen zu Ausschließungsmechanismen von Frauen nach sich ziehen (können);
- dass bei knapper werdenden öffentlichen Mitteln – wie immer in der neueren Geschichte – die Geschlechterpolitik im Insgesamt dringlich zu lösender gesellschaftlicher Probleme schnell auf einen hinteren Rangplatz verschoben wird;
- dass beim gegenwärtigen neoliberalen Gesellschaftsumbau – mit einer Ökonomisierung des Sozialen und mit weiter zunehmender Relevanz des reduktionistischen Arbeitsbegriffs – das Geschlechterverhältnis als gesellschaftspolitisches Thema implizit nivelliert wird;
- dass im Zuge der EU-Erweiterung künftige kulturelle Unterschiede und Integrations-schwierigkeiten gerade bezüglich der Geschlechterpolitik nicht übersehen werden können, wie sie besonders evident sind in einer Verankerung drastisch konservativer Geschlechtsrollen- und Familienvorstellungen in den Beitrittsländern wie Tschechien, Slowenien, Polen, Ungarn. (vgl. Gerhards/Hölscher 2003);
- dass es – entgegen der verbreiteten Annahme, dass sich in den „reichen“ Industrieländern die Pattern von Mädchen und Jungen annähern, also die Geschlechterdifferenzen abnehmen – unter der *jungen Generation in Deutschland* noch bzw. wieder ganz erhebliche Geschlechtsunterschiede in gleichstellungsrelevanten Einstellungen gibt: Männliche Jugendliche (auch Ältere) besitzen heute deutlich ausgeprägtere konservative Vorurteile als Mädchen; das betrifft – insbesondere hinsichtlich der Erwerbsarbeit der Frau und der außerfamiliären Sozialisation der Kinder – häufiger die alten als die neuen Bundesländer.

Nicht zufällig nehmen in letzter Zeit deshalb und angesichts der ohnehin problematischen rechtlichen Sanktionslage² juristische Auseinandersetzungen und Urteile zu speziellen wie auch zu allgemeineren Gleichstellungsproblemen auf den verschiedenen Instanzenebenen deutlich zu.³

² so problematisiert Richter (2002) kürzlich die juristische Haltbarkeit des Gleichberechtigungsgrundsatzes; er verweist in einer seiner 4 Thesen mit Recht darauf, dass sich „gleichberechtigt“, „benachteiligt“, „bevorzugt“ im Artikel 3 des Grundgesetzes auf die Frauen als Gruppe bezieht, nicht aber auf einzelne Frauen.

³ interessanterweise von Frauen und Männern bzw. ihren InteressenvertreterInnen: beispielsweise von Männern (erfolgreich) gegen ein geschlechtsdifferentes gesetzliches Rentenalter, aber erfolglos gegen die bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung, von Frauen (erfolgreich) gegen ihre beruflichen Einschränkungen in der Bundeswehr, von Männern (erfolglos) gegen die Beschränkung der Wehrpflicht auf Männer sowie gegen die so genannte Meistergründungsprämie speziell für Frauen – letzteres mit folgender Begründung (Az.: 3 C 53-56.01): Zwar verbieten das Grundgesetz der BRD und auch das europäische Gemeinschaftsrecht eine Bevorzugung – jedoch: Der Staat ist qua Grundgesetz verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und deshalb auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. (Forts. Seite 57)

Deshalb haben wir diese Akzeptanz-Problematik am Institut für Hochschulforschung (HoF) mit zwei größeren Forschungsprojekten zu klären versucht. Nicht zufällig gibt es seit den letzten 2 Jahren an unserem Institut sowohl ausschließlich genderbezogene Forschungsprojekte⁴ wie auch genderbezogene Ergebnisse aus anderen Projekten⁵.

Über die speziellen Forschungsgegenstände der beiden sachsen-anhaltinischen Projekte (zu Budgetierung und Frauenförderprogrammen an Fachhochschulen) hinaus haben wir gemeinsam eine StudentInnenuntersuchung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt durchgeführt, gerichtet auf folgende Einstellungsbereiche:

(Forts. v.Anm. 3) Im März 2000 scheiterte vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Anfechtung (durch männliche Kläger aus dem Hessischen Landtag) eines deutschen Gesetzes, das die Einstellung und Beförderung von Frauen im öffentlichen Dienst begünstigt (Rechtssache C-158/97). Danach sind Quotenregelungen, Frauenförderpläne usw. klar mit den EU-Gleichbehandlungsvorschriften vereinbar.

Insgesamt ist der EuGH um die Schaffung von entsprechenden durchsetzbaren Rechtsansprüchen bemüht. Beispielsweise entwickelte er die Rechtsfigur der „mittelbaren Diskriminierung“ sowie ein Instrumentarium, um sie aufzuspüren und dagegen vorgehen zu können. *Mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn eine geschlechtsneutrale Regelung ein Geschlecht in *größerem Umfang nachteilig betrifft*, d. h., wenn die Anwendungsergebnisse von Frauen und Männern bei einer Gegenüberstellung von Vergleichsgruppen wesentlich voneinander abweichen, ohne dass dies *sachlich und ohne Zuhilfenahme von Geschlechterstereotypen gerechtfertigt werden kann*. (Berghahn 2002: 31)

Als Sanktionen sind auch solche spezifischen Reaktionen anzusehen wie etwa die Ahndung/Abmahnung bei „würdelosen“ Darstellungen von Geschlechtsrollenbildern (vor allem der Frauen) in der Werbung/in den Medien durch den Deutschen Werberat.

⁴ Die Untersuchung, deren Ergebnisse dieser Beitrag ausschnittsweise darstellt, wurde im Rahmen der ersten beiden folgenden Projekten durchgeführt. (Näheres zu den HoF-Projekten s. unter www.hof.uni-halle.de/projekte)

- Leistungsorientierte Budgetierung von Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender Mainstreaming Konzept (Anke Burkhardt); s. den Beitrag von Burkhardt in diesem Band

- Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen-Anhalt – wissenschaftliche Begleitung zweier Landesprogramme zur Gleichstellung an Hochschulen „Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt“ und „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“ (Uta Schlegel)

- Evaluierung eines Frauenkompetenzzentrums an Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern (Roland Bloch/Jens Hüttmann)

- EU-Expertinnengruppe Enwise – Enlargement of Women in Science and East (Anke Burkhardt)

⁵ Studierwilligkeit und Studienverzicht in alten und neuen Bundesländern im Vergleich (Irene Lischka); vgl. den Beitrag Lischka, Irene: Weibliche Jugendliche wieder selbstbewusster und selbstständiger: Studienabsichten in Sachsen-Anhalt, den neuen und alten Bundesländern. In: Claus, Thomas (Herausgeber i.A. G//S/A): Gender-Report Sachsen-Anhalt. Oschersleben. dr. ziethen verlag, 2003

- Zielvereinbarungen und Hochschulverträge als Elemente der Hochschulsteuerung und Ausdruck einer neuen Beziehung zwischen den Akteuren der Hochschulpolitik (Karsten König): „Gender Budget – Frauengerechte Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen?“; s. den Beitrag von König in diesem Band

- Kreckel, Reinhard (2003): Gleichberechtigte Akademikerinnen: gleiche Rechte, gleiche Leistungen, ungleiche Chancen – warum? In: scienta halensis 2/2003, S. 25 - 26

- Wahrnehmung von sozialer Ungleichheit qua Geschlecht bei Studierenden an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt,
- Zuschreibung von Gründen von weiblicher Benachteiligung,
- antizipierter Veränderungsbedarf und Verantwortungszuschreibung,
- Einschätzung der Wirksamkeit / Akzeptanz verschiedener Gleichstellungspolitiken,
- Wahrnehmung der Gleichstellungsbemühungen an der eigenen Hochschule.

(darüber hinaus geschlechtstypische Leistungsattribution heute im Vergleich zu 1983, worauf wir hier aber nicht eingehen).

Die Daten wurden per Fragebogen (freiwillige Teilnahme, strikt anonym) im Gruppenverband an zwei ausgewählten Fachhochschulen erhoben (N = rd. 600 Studierende, rd. 340 weiblich/260 männlich); in weiblich dominierten (Sozialwesen, Tourismuswirtschaft), männlich dominierten (Maschinenbau, Kommunikationsinformatik) und geschlechtergleichfrequentierten Studiengängen (Betriebswirtschaft); im jeweils 1. und letzten Studienjahr.⁶

Die Untersuchung *unter Studierenden* ist – über das Forschungsdesiderat der Wahrnehmungs- und Akzeptanzproblematik zu Gender Mainstreaming und Frauenförderung, über deren umrissene künftig zunehmende Relevanz und über die „eigentlichen“ Fragestellungen der beiden sachsen-anhaltinischen Forschungsprojekte hinaus – u.E. zudem unter folgenden Perspektiven von Bedeutung:

- Es handelt sich dabei um die nachwachsende junge Generation, die für die aktive Gestaltung der zukünftigen Gesellschaft von Bedeutung ist.
- Studierende von heute sind die potentiellen Führungskräfte in Wirtschaft, Politik, Wissenschaft usw. von morgen.
- Hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse sind Hochschulen offenbar charakterisiert durch eine seltene und extreme Polarisierung: Sie erscheinen – hinsichtlich der Struktur ihres wissenschaftlichen Personals – als die „zurückgebliebensten Provinzen der Republik“ (Jutta Limbach), demgegenüber bei den Studierenden (im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Bereichen wie z.B. Politik, Arbeitsmarkt, Karrieren) aber als ein Eldorado der erreichten Gleichberechtigung. Letzteres liegt

⁶ Ich bedanke mich sehr herzlich insbesondere bei meinen Kollegen Prof. Walter Friedrich und Dr. Dirk Lewin für ihre Unterstützung bei der Methodik und statistischen Auswertung sowie für Diskussionen zur Interpretation.

hauptsächlich darin begründet, dass heute beiden Geschlechtern ganz selbstverständlich der Zugang zu den Hochschulen frei steht und dass die Studentinnen und Studenten während des Studiums – wie in kaum einem anderen Lebenszusammenhang – weitgehend geschlechterhomogene Arbeits- und Lebensbedingungen (wie etwa Zeitbudgets, finanzielle Lagen, Kommunikationsmuster) vorfinden. Andererseits haben sie die geschlechtstypische sogenannte „gläserne Decke“ im beruflichen Fortkommen von HochschulabsolventInnen noch nicht erfahren.

Bei den folgenden Ergebnissen zu gleichstellungsrelevanten Einstellungen und Urteilen muss jedoch berücksichtigt werden, dass sie keinesfalls auf die gesamte Bevölkerung verallgemeinert werden können: Es ist gut bekannt, dass *Studierende eine Selektivpopulation* der Bevölkerung darstellen, in der die Leistungsstärksten, auch die gesellschaftlich Progressivsten ihrer Generation deutlich überrepräsentiert sind. Außerdem rekrutieren sie sich sehr viel mehr aus den höheren Bildungs- und Einkommenschichten der Bevölkerung. Sie haben von ihren eigenen Lebenszusammenhängen und -erfahrungen her bisher mehrheitlich auch noch keine markanten Diskriminierungserfahrungen gemacht. Des Weiteren ist zu beachten, dass die gegenwärtig in den neuen Bundesländern Studierenden ganz überwiegend (in unserer Untersuchungspopulation: 85 Prozent) in der DDR geboren und mit DDR-sozialisierten Müttern (mit ihrem „Gleichstellungsvorsprung“) und Vätern aufgewachsen sind.⁷

2. Wahrnehmung von sozialer Ungleichheit qua Geschlecht

Zunächst erschien uns wichtig festzustellen, ob, in welchem Ausmaß und für welche sozialen Lebensbereiche die Studierenden Benachteiligungen qua Geschlecht überhaupt reflektieren, da dies als Determinante für andere Einstellungen (Gründe für Benachteiligung, Veränderungsbedarf, Akzeptanz von Gleichstellungspolitiken) angenommen werden kann. Einleitend sollten die Studierenden die Chancengleichheit der Geschlechter in unserer Gesellschaft insgesamt einschätzen.

⁷ Um die anteilige Herkunft der Studierenden Ost-West und daraus sich ergebende möglicher Einstellungsunterschiede zu ermitteln, lautete ein Indikator des Fragebogens: „Wo sind sie in Kindheit/Jugend überwiegend aufgewachsen?“ Antwortmöglichkeiten und -verteilung: in der DDR (85 Prozent), in der alten BRD (12 Prozent), woanders (3 Prozent).

Tabelle 1: **Chancengleichheit der Geschlechter in unserer Gesellschaft heute?**
(Angaben in Prozent)

	„In unserer Gesellschaft haben heute Frauen und Männer die gleichen Chancen und Möglichkeiten.“		
	Trifft völlig zu (1)/ trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4)/ trifft überhaupt nicht zu (5)
weiblich	36	56	8
männlich	61	33	6
gesamt	46	46	8
Linke	36	52	12
Mitte	55	42	3
Rechte	48	47	5
Westsozialisierte	41	48	11
Ostsozialisierte	47	46	7

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Die Tabelle belegt, dass knapp die Hälfte der Befragten der Meinung ist, die Chancen/Entwicklungsmöglichkeiten der Geschlechter seien heute im Wesentlichen gleich.

Jedoch nur 4 Prozent von ihnen stimmen der Aussage „völlig“ zu. Die andere knappe Hälfte macht deutliche Einschränkungen geltend, sieht dies nur „teilweise“ verwirklicht. Noch stärkere Vorbehalte melden 7 Prozent an, 1 Prozent von denen „stimmen überhaupt nicht zu“.

Die gravierendsten Unterschiede zeigen sich dabei *zwischen den Geschlechtern*: Weibliche Studierende beurteilen die Lage drastisch negativer, sie stimmen unter den Antwortpositionen (AP) 1+2 zu 25 Prozent weniger zu als männliche!

Darüber hinaus erweist sich der politische Standort nach dem *Links-Rechts-Spektrum*⁸ als ein wesentlicher Einflussfaktor. Linksorientierte bewerten die bis heute verwirklichte Chancengleichheit der Geschlechter bedeutend kritischer als die Vertreter der politischen Mitte oder der Rechtsorientierten.

⁸ Der Fragebogen enthielt dazu einen Indikator zur Selbsteinordnung im Links-Rechts-Spektrum: „Über Jahrzehnte hat es sich eingebürgert, bei politischen Standortbestimmungen zwischen „links“ und „rechts“ zu unterscheiden. Wie ordnen Sie sich ein?“ Das sechsstufige Antwortmodell ließ folgende Antworten zu: 1 links, 2 eher links als rechts, 3 weder links noch rechts, 4 eher rechts als links, rechts, 0 weiß ich (noch) nicht. Die ermittelten Skalenwerte 1-5 wurden von uns zu drei groben Kategorien, nämlich Linksorientierte, Rechtsorientierte und „Vertreter der Mitte“ zusammengefasst. (vgl. Tabelle 2)

Trotz des methodisch wie politisch-inhaltlich häufig kritisch diskutierten Verfahrens (vor allem wird auf die eher nachlassende Bedeutung dieses Modells für die politische Orientierung der Gegenwartsjugend verwiesen), hat es nach wie vor für die sozialwissenschaftliche Forschung seinen Wert. Es differenziert u.E. immer noch so gut wie die Fragen nach der Parteiensympathie oder nach der Parteienwahl bei der letzten Stimmabgabe.

Das sind typische Ergebnisse für unsere gesamte Untersuchung: Nach den Unterschieden zwischen den Geschlechtergruppen erweisen sich die nach dem politischen Standort als besonders groß und aussagekräftig. Linksorientierte nehmen den Istzustand der Geschlechterverhältnisse in unserer Gesellschaft überwiegend kritischer wahr und sehen deren Gründe in gesellschaftlichen Bedingungen (nicht im „Biologischen“ oder im „Wesen“ der Geschlechter). Sie befürworten auch stets geschlechterdemokratische Veränderungen und Maßnahmen deutlich eher.

In diesem Kontext ist von Interesse, wie sich die Studierenden insgesamt im Links-Rechtsspektrum verteilen (vgl. Tabelle 2). Von 10 Studierenden unserer Stichprobe ordnen sich demnach 5 in der Mitte ein, 4 sind links- und 1 rechtsorientiert, wobei sich die jungen Frauen – erwartungsgemäß⁹ – etwas mehr links positionieren.

Tabelle 2: **Selbstverortung im Links-Rechts-Spektrum (Angaben in Prozent)**

	weiblich	männlich	gesamt
Linksorientierte	40	33	38
Mitte	49	54	51
Rechtsorientierte*	11	13	11

*Die Rechtsaußen-Position (Skalenpunkt 5) wurde nur von insgesamt 4 Personen gewählt, so dass wir die Rechtsorientierten unserer Population nahezu durchweg als „Rechtskonservative“ bewerten können.
Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Die Unterschiede zwischen *Ost- bzw. West-Sozialisierten* fallen dagegen gering aus; Studierende mit Ostherkunft urteilen (sicher nicht zufällig) etwas positiver. Auch im folgenden zeigen sich kaum bzw. keine Unterschiede nach der regionalen Herkunft. Möglicherweise ist das dem Umstand zu verdanken, dass es sich bei den Studierenden aus den alten Bundesländern um eine Selektivpopulation handelt (Eltern übergesiedelt, Wahl einer Hochschule in den neuen Bundesländern – eher bei Linksorientierten im Westen).

Der Vergleich der Aussagen von Studierenden aus dem *1. mit denen aus dem 4. Studienjahr* zeigt, dass die Einstellungen zu den Geschlechterverhältnissen bereits vor Studienbeginn deutlich ausgeprägt sind und sich im Laufe des Studiums nur wenig ändern. Das gilt ebenfalls wieder für alle folgenden Einstellungsbereiche.

Nach dieser allgemeinen Einschätzung der gegenwärtig erreichten Chancengleichheit wurden Urteile über verschiedene spezielle Bereiche eingeholt.

⁹ Gut bekannt sind die Zusammenhänge zwischen den Möglichkeiten, eigene Lebensansprüche verwirklichen zu können, und der Zufriedenheit mit den gesellschaftlichen Verhältnissen; letztere schlägt sich – bei eingeschränkteren Optionen – in kritischer Distanz zum Staat, zur Politik, zur Demokratie und in einer eher linken Selbstverortung im politischen Spektrum nieder. (Schlegel 1993, 2002)

Tabelle 3: **Chancengleichheit in wichtigen Lebensbereichen?**
(Angaben in Prozent)

„Wirklich gleiche Chancen haben Frauen und Männer heute bei uns in folgenden Bereichen:“		Trifft völlig zu (1)/ trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4)/ trifft überhaupt nicht zu (5)
bei der Suche einer Lehrstelle	weiblich	55	35	10
	männlich	65	29	6
	gesamt	60	32	8
auf dem Arbeits- markt	weiblich	31	51	18
	männlich	48	40	12
	gesamt	38	47	15
bei der beruflichen Karriere	weiblich	23	47	30
	männlich	44	46	10
	gesamt	32	46	22
im Studium	weiblich	93	6	1
	männlich	96	3	1
	gesamt	94	5	1
speziell in meinem künftigen Berufsfeld	weiblich	64	35	1
	männlich	63	25	12
	gesamt	64	27	9
in der Politik	weiblich	18	39	43
	männlich	44	36	20
	gesamt	29	38	33
in der Familie	weiblich	69	21	10
	männlich	79	16	5
	gesamt	73	19	8

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Die Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter wird in den hier angeführten sozialen Bereichen recht unterschiedlich beurteilt; das Studium nimmt dabei mit Abstand eine Spitzenstellung ein – zu Recht: Tatsächlich sind die Arbeits- und Lebensbedingungen (wie etwa Zeitbudget, finanzielle Lage, Kommunikationsmuster) zwischen den Geschlechtern sehr homogen – wie in kaum einem anderen Lebenszusammenhang.

Es folgen in der Einschätzung: die Familie, das eigene künftige Berufsfeld und das Finden einer Lehrstelle. Mit deutlichem Abstand wird die realisierte Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Karrieren bewertet. Die größte Skepsis herrscht auf dem Gebiet der Politik vor.

Auffallend und erstaunlich hierbei ist die deutlich unterschiedliche Wahrnehmung der Chancengleichheit der Geschlechter in den beruflichen Karrieren insgesamt (trifft völ-

lig / im wesentlichen zu: 32 Prozent, wbl. 23 Prozent / ml. 44 Prozent) und im eigenen künftigen Berufsfeld (64 Prozent, wbl. 64 Prozent / ml. 63 Prozent): Die beruflichen Entwicklungschancen der „anderen“ werden – insbesondere von den jungen Frauen – deutlich kritischer wahrgenommen, als sie die für sich selbst in der Zukunft einschätzen. Dieser große (sicher zu große) Optimismus liegt offenbar darin begründet, dass die Studierenden in ihrem bisherigen Lebenslauf noch keine gravierenden Chancenunterschiede erfahren haben, geschweige denn die jungen Frauen im beruflichen Aufstieg an die so genannte „gläserne Decke“ gestoßen wären.

Männliche Studierende beurteilen die Gleichstellung in diesen Bereichen fast durchgängig / teilweise drastisch optimistischer als weibliche, besonders bei den Feldern Politik und berufliche Karriere (Geschlechterdifferenz 26 Prozent bzw. 21 Prozent!). Das dürfte eine charakteristische Widerspiegelung der derzeitig vorherrschenden objektiven Situation, der Männerdominanz sowie der entsprechenden Geschlechterstereotype im Politikbereich sein. Während die männlichen Studierenden das relativ positiv beurteilen, kommt bei den weiblichen aber eine stärkere Unzufriedenheit zum Ausdruck, was eine aus Untersuchungen seit langem bekannte Erscheinung ist.

Die Unterschiede zwischen den Ost- bzw. West-Sozialisierten sind dabei wieder gering und können vernachlässigt werden, wobei die im Osten Aufgewachsenen jedoch stets um 2 bis 5 Prozent positiver urteilen – bezeichnenderweise mit Ausnahme der Chancengleichheit im späteren beruflichen Arbeitsfeld, wodurch die unterschiedliche Lage auf den Ost-West-Arbeitsmärkten zum Ausdruck kommt.

Ein wesentlich größerer Einfluss auf die Urteilsbildung der Studierenden geht (wieder) von ihrer politischen Grundorientierung aus: Linksorientierte bewerten die Chancengleichheit der Geschlechter sehr viel kritischer als die Vertreter der Mitte und besonders der Rechtsorientierten.

Die Differenzen bewegen sich zwischen 15 und 23 Prozent – auch hier wieder typischerweise mit Ausnahme ihres eigenen künftigen Berufsfeldes. Die größten Unterschiede treten zwischen den Linken und Rechten / Mitte bei der Einschätzung der Chancen der Geschlechter in den beruflichen Karrieren sowie in der Politik- wie Familiensituation zutage.

Während des Studiums verändern sich diese Einstellungen bei den Studierenden nicht bzw. nur in sehr geringem Maße. Ausnahmen bilden lediglich:

- die allgemeine Einstellung zur Chancengleichheit in der heutigen Gesellschaft, die sowohl von weiblichen wie von männlichen Studierenden am Ende des Studiums *weniger* positiv beurteilt wird als am Beginn;
- die Chancengleichheit in der Politik, die von älteren Studenten sehr viel positiver beurteilt wird als von denen im ersten Studienjahr (53 Prozent zu 35 Prozent). Die Studentinnen dagegen verbleiben bei ihrer Reservehaltung.

3. Zuschreibung von Gründen von weiblicher Benachteiligung

Tabelle 4: **Weibliche Benachteiligung warum?**
(Angaben in Prozent)

„Wenn Mädchen/Frauen in unserer Gesellschaft noch benachteiligt werden, dann liegt das meiner Meinung nach an folgendem:“		Trifft völlig zu (1)/ trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4)/ trifft überhaupt nicht zu (5)
an ihnen selbst	weiblich	27	41	32
	männlich	30	36	34
	gesamt	28	39	33
an den Jungen / Männern in ihrem Umfeld	weiblich	34	43	23
	männlich	30	41	29
	gesamt	33	43	24
am Staat / an den Gesetzen	weiblich	22	32	46
	männlich	13	21	66
	gesamt	19	27	54
an der Erziehung in der Schule	weiblich	23	30	47
	männlich	15	21	64
	gesamt	20	26	54
an der Erziehung im Elternhaus bzw. an den elterlichen „Vorbildern“	weiblich	48	33	19
	männlich	36	42	22
	gesamt	44	36	20
an der Biologie, weil Frauen Mütter werden können	weiblich	28	22	50
	männlich	30	26	44
	gesamt	28	24	46
an den langen historischen/kulturellen Traditionen	weiblich	52	31	17
	männlich	42	33	25
	gesamt	47	32	21
am unterschiedlichen Wesen der Geschlechter	weiblich	28	40	32
	männlich	23	46	31
	gesamt	25	43	32

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Aus Tabelle 4 ergibt sich ein vielschichtiges Bild: Alle hier genannten hypothetischen Einflussfaktoren werden von 20 bis 50 Prozent der Studierenden auch als wesentliche Gründe/Ursachen für das Fortbestehen der Benachteiligungen von Frauen/Mädchen in unserer Gesellschaft hervorgehoben.

Doch gibt es bemerkenswerte Unterschiede in der Häufigkeitszuschreibung der einzelnen Faktoren: An den vorderen Positionen der Ursachen-Rangreihe stehen die soziokulturellen Traditionen und das Elternhaus. Staat/Gesetze und Schulen werden dagegen am wenigsten dafür verantwortlich gemacht!

Die Wirkungen von biologischen und psychischen „Wesensmerkmalen“ werden immerhin von mehr als jeder/m vierten Studierenden als bedeutend eingeschätzt! Die Analyse nach dem Sortierungsmerkmal West-Ost-Herkunft ergab keine signifikanten Differenzen.

Hinter dieser vielfältigen, eben „komplexen Sicht“ auf die Ursachen/Gründe der Frauenbenachteiligung – die natürlich zum Teil auch durch die umfangreiche Indikatorbatterie mit nahegelegt wird – verbirgt sich ja auch noch ein ernstzunehmendes Maß an Urteilsunsicherheit bei einer größeren Zahl von Studierenden.

Das erstaunt insofern, als zum einen (allerdings nur bezogen auf die alte BRD) in den letzten Jahrzehnten ein Meer von Literatur und öffentlichen Diskursen (unter dem Motto „Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu gemacht!“) und zum anderen auch aktuelle Forschungsergebnisse zu besseren Leistungen der Mädchen und jungen Frauen (wie Schulleistungen – PISA, Hochschulabschlüsse) von hohem Medien- und politischen Interesse nahe legen müssten, dass das weibliche Geschlecht das „stärkere“ sei.

Daher bleibt der Bedarf an Bildungs- und Aufklärungsarbeit unbestreitbar immer noch hoch! Deren (zumindest kurzfristige!) Wirkungen im Bereich unterstellter „angeborener“ Geschlechtermerkmale mit Bedeutung für ihre unterschiedliche soziale Stellung sollten allerdings nicht überschätzt werden (wir kommen abschließend unter 7. darauf zurück) – angesichts der historischen Zählebigkeit solcher Vorurteile bis heute und angesichts eines zu befürchtenden künftigen argumentativen Rückgriffs auf sie in der Folge zunehmende Konkurrenzen.

Ein anderes Bild ergibt sich wiederum bei der Durchsicht nach dem Kriterium der politischen Grundorientierungen im Links-Rechts-Spektrum: Hier können Differenzen zwischen Linksorientierten und den beiden anderen Positionen von 7 bis 20 Prozent beobachtet werden. Linksorientierte machen insbesondere häufiger die sozialen Faktoren (Traditionen, Elternhaus), Rechtsorientierte dagegen um 10 Prozent häufiger das

„psychische Wesen“ als Ursache für die Benachteiligung der Frauen verantwortlich, also eine mehr konservative Deutung. Das entspricht durchaus den traditionell verbreiteten Denkstereotypen zwischen politisch Linksorientierten bzw. Rechtsorientierten.

Bei den insgesamt vergleichsweise geringeren Unterschieden zwischen den Geschlechtern fallen gerade folgende drastische Wahrnehmungsunterschiede auf: Deutlich weniger Studenten sehen den Staat, die Gesetze (66 Prozent – wbl. 46 Prozent) oder die Schule (64 Prozent – wbl. 47 Prozent) als Ursachen der sozialen Benachteiligung des weiblichen Geschlechts an, Studentinnen machen mehr das Elternhaus dafür verantwortlich (48 Prozent – ml. 36 Prozent).

4. Antizipierter Veränderungsbedarf und Verantwortungszuschreibung

Tabelle 5: **Dringender Veränderungsbedarf?**
(Angaben in Prozent)

	„Für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter gibt es in unserer Gesellschaft noch einen hohen und dringenden Veränderungsbedarf.“		
	Trifft völlig zu (1)/ trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4)/ trifft überhaupt nicht zu (5)
weiblich	47	41	12
männlich	26	40	34
gesamt	38	41	21

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Diese Frage wird fast von jeder zweiten Studentin, aber nur von jedem vierten Studenten bejaht! Ein sehr großer Unterschied, der die hohe Aktualität des Themas bei den Studentinnen unterstreicht.

Mit besonderem Nachdruck wird diese Auffassung von linksorientierten weiblichen wie männlichen Studierenden vertreten (49 Prozent im Vergleich zu 22 Prozent der Rechtsorientierten).

Von wem Unterstützung erwartet wird bzw. wem Kompetenz für positive Veränderung zugeschrieben wird, das belegt die folgende Tabelle.¹⁰

¹⁰ Für Interessierte an dieser Fragestellung sei hingewiesen auf die für die Gesamtbevölkerung repräsentative Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach, die viel differenzierter „InteressenvertreterInnen“ der Frauen einbezieht, nicht aber die Position „jede Frau selbst“. (Fraueninteressen 2000)

Tabelle 6: **Wer soll/kann Veränderungen erreichen?**
(Angaben in Prozent)

„Verbesserungen zur Gleichstellung der Frauen können vor allem durchgesetzt werden.“		Trifft völlig zu (1)/ trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4)/ trifft überhaupt nicht zu (5)
individuell von jeder Frau selbst	weiblich	73	22	5
	männlich	68	23	9
	gesamt	71	22	7
von engagierten Politikerinnen	weiblich	61	30	9
	männlich	49	32	19
	gesamt	56	31	13
von der Frauenbewegung, von Frauengruppen	weiblich	40	40	20
	männlich	33	31	36
	gesamt	37	37	26
von der staatlichen Frauenpolitik	weiblich	60	30	10
	männlich	47	31	22
	gesamt	55	31	14

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Die Tabelle 6 zeigt, dass die absolute Mehrheit sowohl der weiblichen wie männlichen Studierenden die *Eigeninitiativen der Frauen* (mit 71 Prozent in der Spitzenstellung) als besonders wesentlich und Erfolg versprechend ansieht. Das spricht eindeutig für ein starkes Selbstbewusstsein, für Eigenverantwortung und für einen aktiven Handlungswillen der jungen Frauen selbst. Ihre Werte liegen immer noch etwas über denen der jungen Männer.

Interessant ist, dass innerhalb der antizipierten Veränderungsfaktoren zur Gleichstellung der Frauen – im Vergleich zu anderen sozialen Bereichen – die Selbstzuschreibung so hoch liegt und das auch in Anbetracht der insgesamt aus Untersuchungen zur Gesamtbevölkerung bekannten eher paternalistischen Haltungen (also eine höhere Verantwortungszuschreibung an den Staat) der Ostdeutschen (noch 1995 vgl. Gleichberechtigung 1996). Bezüglich letzterem kann dieser interessante Befund auch typisch sein für unsere Stichprobe als Selektivpopulation im oben umrissenen Sinne.

Darüber hinaus: Im Kontext der übrigen möglichen Veränderungspotenziale kann die (neuere?) hohe Präferenz eigener Veränderungspotenzials im allgemein zunehmenden Misstrauen gegenüber staatlichen Handlungserfolgen in diesem Bereich bzw. an den gegenwärtig wahrgenommenen Verschiebungen in den Wirkungen von (eingeschränkter) Politikgestaltung und (zunehmendem) Wirtschaftseinfluss begründet sein.

Trotzdem werden die staatliche Frauenpolitik und der Einsatz engagierter Politikerinnen von mehr als der Hälfte der Studentinnen (12 bzw. 13 Prozent weniger der Studenten) auch als wichtiges Potenzial angesehen.

Deutlich weniger (37 Prozent) versprechen sie sich dagegen von Frauengruppen und der Frauenbewegung. Das verwundert nicht auf dem Hintergrund der anhaltenden „Feminismus“-Distanz der Ostdeutschen und fehlenden eigenen Traditionen in diesem Feld¹¹ (einschließlich fehlender Erfahrungen mit entsprechenden Erfolgseffekten¹²). Möglicherweise stellen sich insofern Ergebnisse unter westdeutschen Studierenden hier anders dar.

Linksorientierte stellen häufiger als Rechtsorientierte ihre Forderungen an engagierte Politikerinnen (16 Prozent), besonders jedoch an die Frauenbewegung (26 Prozent) und an die Frauenpolitik (24 Prozent) – sie besitzen offensichtlich ein erheblich höheres Anspruchs- und Forderungsniveau, sie sind unzufriedener mit dem Erreichten und bringen mehr Selbstinitiative zum Ausdruck.

5. Akzeptanz/ Einschätzung der Wirksamkeit verschiedener Gleichstellungspolitiken

Wir haben den Studierenden u.a. zwei relativ „harte“ Statements zur Beurteilung vorgelegt und zwar:

- „Frauenförderung läuft dem Prinzip der Gleichbehandlung der Geschlechter zuwider.“
- „Frauenförderung unterläuft das Leistungsprinzip.“

¹¹ wenn man absieht vom zeitlich begrenzten Boom „frauenbewegter“ basisdemokratischer Initiativen, politischer Präsenz und publizistischer Vielfalt (vgl. Schlegel 2003) während der „Wende“ und nach der deutschen Vereinigung

¹² im Rahmen insgesamt paternalistischer Politik in der DDR, in der auch die Frauen im Kern Objekt und nicht (Mit-)Akteurinnen von Frauen-/Familienpolitik waren (vgl. Schlegel 1997, 1998)

Tabelle 7: **Frauenförderung kontra Gleichbehandlungsgrundsatz und Leistungsprinzip?** (Angaben in Prozent)

		Trifft völlig zu (1)/ trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4)/ trifft überhaupt nicht zu (5)
"Frauenförderung läuft dem Prinzip der Gleichbehandlung der Geschlechter zuwider."	weiblich	22	51	27
	männlich	35	44	21
	gesamt	28	48	24
	Mitte	26	47	27
	Linke	28	51	21
	Rechte	33	39	28
"Frauenförderung unterläuft das Leistungsprinzip."	weiblich	19	47	34
	männlich	30	35	35
	gesamt	25	42	33
	Mitte	21	42	37
	Linke	25	44	31
	Rechte	36	37	27

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Zu „Frauenförderung kontra Gleichbehandlungsprinzip“: Dass Frauenförderung im Widerspruch zum Prinzip der Gleichbehandlung der Geschlechter stehe, wird von den Befragten sehr unterschiedlich betrachtet. Etwa die Hälfte von ihnen meint, das treffe teilweise zu, die andere Hälfte spaltet sich zu fast gleichen Teilen in Zustimmende und Ablehnende dieser Aussage auf. Weibliche Studierende sehen hier verständlicherweise weniger einen Widerspruch als männliche, Linksorientierte weniger als Rechtsorientierte (26 Prozent gegenüber 34 Prozent).

Zu „Frauenförderung kontra Leistungsprinzip“: Die Antwortverteilung bei der zweiten Aussage weicht nur wenig von der ersten ab. Bemerkenswerter- und bedenklicher Weise sehen 25 Prozent der Studierenden (wbl. 19 Prozent – ml. 30 Prozent) Frauenförderung in Kollision mit dem Leistungsprinzip. 42 Prozent aller Studierenden sind unsicher, ob die Frauenförderung das Leistungsprinzip unterläuft, aber jede/r dritte ist einer gegenteiligen Meinung, sieht also keinen Widerspruch. Erwartungsgemäß steht für Rechtsorientierte die Frauenförderung häufiger dem Leistungsprinzip entgegen als für Linksorientierte (36 Prozent : 21 Prozent). Es ist zu befürchten, dass im Rahmen neoliberaler Entwicklungstendenzen unserer Gesellschaft – mit ihren impliziten Entsolidarisierungen und Risikoindividualisierungen – das Leistungsprinzip als Wert weiter an Gewicht gewinnen und möglicherweise Frauenförderung konterkarieren wird (und dies nicht nur unter Studierenden).

Man hat den Eindruck, dass diese Fragen bisher von den meisten Studierenden theoretisch wenig durchdacht worden sind und sie deshalb dazu keine stabile Position besitzen. Mit Sicherheit besteht hier in diesem Bereich scheinbarer Widersprüche noch erheblicher Informations- und Aufklärungsbedarf – auch angesichts der (unter „Zuschreibung von Gründen von weiblicher Benachteiligung“ diskutierten) stärkeren intellektuellen Leistungen der jungen Frauen vs. ihrer Teilhabe an höheren Positionen in allen gesellschaftlichen Positionen.

Davon abgesehen, kann allerdings die bei männlichen Studenten häufiger anzutreffende Position, dass Frauenförderung im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgrundsatz und zum Leistungsprinzip steht, in (prospektiven) Ängsten – vor allem unter Studenten aus dem letzten Studienjahr – hinsichtlich ihrer künftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt begründet sein.¹³

Tabelle 8: **Akzeptanz von Gleichstellungsinstrumenten**
(Angaben in Prozent)

„Von den gegenwärtig üblichen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter finde ich persönlich besonders gut geeignet und wirksam:“		kann ich nicht beurteilen (0)	Trifft völlig zu (1)/ trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4)/ trifft überhaupt nicht zu (5)
die Quotenregelung	weiblich	11	39	34	16
	männlich	10	20	31	29
	gesamt	11	31	32	26
bei Personalentscheidungen die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation	weiblich	2	42	30	26
	männlich	4	18	28	50
	gesamt	3	33	29	35
die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten/ Frauenbüros	weiblich	6	51	31	12
	männlich	12	38	27	23
	gesamt	8	46	29	17
spezielle Angebote für Frauen (z.B. Frauenhochschulen, Weiterbildung)	weiblich	4	32	23	41
	männlich	7	22	20	51
	gesamt	6	29	22	43
Gender Mainstreaming, nach dem alle Gesetze, Maßnahmen usw. vor Inkraftsetzung zu prüfen sind, ob sie auf Frauen und Männer in gleicher Weise wirken	weiblich	12	65	19	4
	männlich	20	48	21	11
	gesamt	15	58	20	7

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

¹³ Da die beiden Forschungsleiterinnen (Burkhardt, Schlegel) die Untersuchungen in den Fachhochschulen selbst durchgeführt haben, ergaben sich teilweise im Anschluss informelle Gespräche, die auf solche Vermutungen hindeuten. In einem Fall kamen z.B. aus einer Untersuchungsgruppe eines stark männlich dominierten Stu-

Die Tabelle lässt zunächst erkennen, dass nicht wenige der Befragten in der Beurteilung der vorgegebenen Maßnahmen recht unsicher sind (s. Spalte unter 0).

Lediglich *Gender Mainstreaming* sowie die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten/ Frauenbüros erhalten eine relativ gute Akzeptanz und (zugeschriebene) Wirksamkeit. *Gender Mainstreaming* wird offensichtlich (im Unterschied zu allen anderen rein frauenspezifischen Maßnahmen/Organisationsformen) als gerechter wahrgenommen – auch von den jungen Männern. Dies kann als positiver Ausgangspunkt für die künftige Akzeptanz der *Gender-Mainstreaming-Strategie* angesehen werden.

Die Quotenregelung wie auch spezielle Angebote zur Frauenförderung sowie die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation werden dagegen nur von jedem dritten Studierenden positiv bewertet, und von noch weniger eigens für Frauen „reservierte“ Angebote. (Letzteres könnte in den alten Bundesländern anders aussehen.)

Erwartungsgemäß treten bei der Bewertung dieser konkreten Maßnahmen größere Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Studierenden in Erscheinung. Die Differenzen belaufen sich auf 10 bis 24 Prozent und tendieren immer zur höheren Akzeptanz durch die Studentinnen. Das ist besonders auffällig bei den *Personalentscheidungen*, die zwar 42 Prozent der weiblichen, aber nur 18 Prozent der männlichen Befragten positiv (als gut geeignet und wirksam) einschätzen. Das kann wohl vor allem als Niederschlag bestimmter Alltagserfahrungen der männlichen Befragten gedeutet werden, die sie als Benachteiligungen (individuell oder als Männergruppe) so erlebt haben. Ob diese Betroffenheitserlebnisse tatsächlich objektiv begründet waren oder von ihnen nur so empfunden worden sind, kann hier nicht beantwortet werden, sie werden aber sicher unter wachsenden Konkurrenzbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zunehmen.

dienganges (Maschinenbau/letztes Studienjahr) spontan einige Studenten und die einzige Studentin auf mich zu und thematisierten folgendes Problem: Im allgemeinen (und sie hätten auch den Eindruck aus dem Fragebogen) würden Benachteiligungen qua Geschlecht unzulässig auf Mädchen/Frauen reduziert. Demgegenüber hätten sie bei ihren Stellenbewerbungen deutlich gegenteilige Erfahrungen gemacht. Die einzige junge Frau unter ihnen hatte auf insgesamt 3 Bewerbungen 3 Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erhalten, 1 männlicher Fast-Absolvent hatte auf seine insgesamt rund 60 Bewerbungen keine einzige Einladung bekommen. Daraus schlossen sie auf eine Bevorzugung der Frauen beim Absolventeneinsatz auf dem Arbeitsmarkt – wie auch immer begründet z.B. durch Quotenregelung der Betriebe/Institutionen. Sie hielten diesen Sachverhalt für ungerecht, bewerteten ihn sehr kritisch und relativ aggressiv.

Das wird auch gestützt von dem (vgl. Tabelle 8) mit 18 Prozent als extrem klein auffallenden Anteil männlicher Studenten, der akzeptiert und für wirksam hält, dass bei *Personalentscheidungen* Frauen bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt werden.

Zwischen den Ost-West-Herkunftsgruppen können wie schon bisher nur geringe Differenzen (unter 10 Prozent) ausgemacht werden – merkwürdigerweise mit Ausnahme der Einstellung zum Gender Mainstreaming, das die im Westen Aufgewachsenen zu 12 Prozent weniger positiv als die jungen Ostdeutschen bewerten!

Etwas stärker differenziert wiederum die politische Grundposition im Links-Rechts-Spektrum. Linksorientierte identifizieren sich meist mehr als Rechtsorientierte oder VertreterInnen der Mitte mit den Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung – etwa um 10 Prozent. Die Strategie des Gender Mainstreaming wird von ihnen sogar zu 19 Prozent positiver eingeschätzt. Das entspricht ganz dem Bild, das wir bisher von diesen Gruppen politischer Grundorientierungen gewonnen haben.

6. Wahrnehmung der Gleichstellungsbemühungen an der eigenen Hochschule

Tabelle 9: **Wahrnehmung von Gleichstellungsbemühungen an der eigenen Hochschule** (Angaben in Prozent)

„An meiner Hochschule gibt es deutliche Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter:“		Trifft völlig zu (1)/ trifft im wesentlichen zu (2)	trifft teilweise zu (3)	trifft kaum zu (4)/ trifft überhaupt nicht zu (5)
durch das Gleichstellungsbüro der Hochschule	weiblich	35	33	32
	männlich	45	29	26
	gesamt	39	31	30
durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/Fachbereiche	weiblich	41	31	28
	männlich	45	31	24
	gesamt	42	31	27
über Frauenstudiengänge	weiblich	18	20	62
	männlich	23	27	50
	gesamt	19	23	58
über Frauen- und Geschlechterthemen in Lehre und Forschung	weiblich	30	28	42
	männlich	28	30	42
	gesamt	30	28	42
durch die Hochschulleitung	weiblich	28	36	36
	männlich	39	36	25
	gesamt	32	37	31
in der Öffentlichkeitsarbeit	weiblich	34	36	30
	männlich	46	31	23
	gesamt	40	35	25
durch zunehmende Präsenz von Wissenschaftlerinnen	weiblich	52	30	18
	männlich	53	28	19
	gesamt	52	30	18

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Vorab muss bei der Interpretation dieser Aussagenbatterien folgende kritische Bemerkung beachtet werden: Bei allen 7 Items kam es zu hohen Zahlen von *Antwortverweigerungen*, nämlich zwischen 20 bis 40 Prozent der Gesamt- und Teilpopulationen. Diese Erscheinung ist ganz untypisch für unsere Untersuchung und erklärt sich daraus, dass zahlreiche Studierende den Grad der „Bemühungen“ von Gleichstellungsbüros, Gleichstellungsbeauftragten, der Hochschulleitung, Öffentlichkeitsarbeit usw. an ihren Hochschulen oder Fakultäten – vor allem die große Gruppe der StudienanfängerInnen – (noch) nicht kannten bzw. einschätzen können. Viele waren offensichtlich überfordert, ein Urteil darüber abzugeben. Wahrscheinlich ist ihnen die Existenz dieser Institutionen bzw. deren Verantwortlichkeiten überhaupt nicht bekannt gewesen.¹⁴ Diese Unsicherheit findet u.E. auch seinen Ausdruck in dem für diese Untersuchung ungewöhnlichen Trend zur Gleichverteilung auf die drei zusammengefassten Antwortpositionen (mit Ausnahme der Items 3 und 7).

Nur die Anwesenheit und Förderung von Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen wird von mehr als der Hälfte der weiblichen und männlichen Studierenden positiv gewürdigt.

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen sind hier meist auffällig gering. Die in anderen Fällen sehr kritischen weiblichen Studierenden beurteilen hier ebenfalls die Tätigkeit des Gleichstellungsbüros, der Hochschulleitung und die Öffentlichkeitsarbeit an ihren Hochschulen zu etwa 10 Prozent negativer als männliche Studenten. Aber: Im Laufe des Studiums werden die Urteile der Studierenden nicht etwa positiver, wie man vermuten könnte, sondern im Gegenteil teilweise deutlich negativer! Das kommt besonders bei den Frauen- und Geschlechterthemen in Lehre und Forschung zum Ausdruck, wo ein Rückgang der Zustimmung zu den „Bemühungen“ vom 1. zum 4. Studienjahr von 34 Prozent auf nur 12 Prozent festgestellt wurde. Auch die Zustimmung zur Öffentlichkeitsarbeit der Hochschulen halbierte sich nahezu vom 1. zum 4. Studienjahr (49 zu 26 Prozent)!

¹⁴ Wir können das auch aus folgendem schließen: Gerade in den ersten Untersuchungsgruppen des 1. Studienjahres nach der einleitenden Instruktion durch die Untersuchungsleiterinnen (Freiwilligkeit, Anonymität, keine Kommunikation untereinander usw.) kamen Fragen von den StudentInnen – und zwar ausschließlich zu diesem Indikator, bei dessen Antwortmodell eine Ausweichposition außer Acht gelassen wurde, wie zu antworten sei, wenn sie den abgefragten Sachverhalt nicht kennen oder nicht beurteilen können. In der Folge haben wir deshalb schon in der Instruktion darauf hingewiesen, dass in solchen Fällen die Antwortkästchen unbeantwortet übersprungen werden sollen.

Da diese Informationen für die Verantwortlichen an den Hochschulen besonders relevant sein können, sollen noch die Unterschiede der Befunde für die Studienanfängerinnen und das letzte Studienjahr angeführt werden:

Tabelle 10: **Wahrnehmung von Gleichstellungsbemühungen an der eigenen Hochschule im 1. und 4. Studienjahr** (Angaben in Prozent)

„An meiner Hochschule gibt es deutliche Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter:“		1. Studienjahr Trifft völlig zu bzw. trifft im wesentlichen zu	4. Studienjahr Trifft völlig zu bzw. trifft im wesentlichen zu
durch das Gleichstellungsbüro der Hochschule	weiblich	41	34
	männlich	51	37
	gesamt	45	35
durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/Fachbereiche	weiblich	49	41
	männlich	50	40
	gesamt	50	41
über Frauenstudiengänge	weiblich	22	12
	männlich	23	14
	gesamt	23	13
über Frauen- und Geschlechterthemen in Lehre und Forschung	weiblich	35	12
	männlich	33	15
	gesamt	34	12
durch die Hochschulleitung	weiblich	40	25
	männlich	39	29
	gesamt	39	27
in der Öffentlichkeitsarbeit	weiblich	50	21
	männlich	47	36
	gesamt	49	26
durch zunehmende Präsenz von Wissenschaftlerinnen	weiblich	56	45
	männlich	48	46
	gesamt	53	46

Quelle: Institut für Hochschulforschung e.V. Wittenberg (HoF)

Die konkreten Bemühungen an der eigenen Hochschule um die Gleichstellung der Geschlechter werden zwischen den Studierenden des 1. und 4. Studienjahres recht unterschiedlich eingeschätzt. Doch kommt es nicht zu einer Zunahme positiverer Urteile, wie man annehmen könnte. Im Gegenteil, weibliche wie männliche Studierende äußern sich zum Ende des Studiums bei fast allen der vorgegebenen Merkmale negativer als am Studienanfang. Das trifft besonders auf die Studentinnen zu, die im Laufe des Studiums zu kritischeren Urteilen gelangen als ihre männlichen Kommilitonen. Offensichtlich sind ihre Erwartungen an die Hochschule zu Studienbeginn im Laufe des Studiums weniger bestätigt worden.

7. Ausblick und Handlungsbedarf

Insgesamt ergibt unsere Untersuchung bezüglich gleichstellungsrelevanter Einstellungen und Urteile unter Studierenden sehr erfreuliche Ergebnisse zu ihrer *eigenen Situation im Studium*: Fast alle – weibliche wie männliche gleichermaßen – sehen die Chancengleichheit der Frauen in diesem Bereich als völlig bzw. im Wesentlichen verwirklicht (vgl. Tabelle 3); es gibt hier keine Situationen im Sinne von Benachteiligungen qua Geschlecht bzw. Konkurrenzen oder gar Konflikten zwischen den Geschlechtergruppen.

Für andere soziale Bereiche fällen sie deutlich kritischere Urteile, insbesondere hinsichtlich der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in den beruflichen Karrierechancen und in der Politik. Dabei fällt auf, dass die Studierenden schon mit insgesamt ziemlich stabilen Einstellungen gegenüber den hier erfragten Themen an die Hochschulen kommen. Diese Einstellungen haben sich bereits vor dem Studium weitgehend herausgebildet. Während der Studienzzeit ändern sie sich meist nur noch wenig und wenn, dann in keiner bestimmten Richtung.

Sehr positiv ist zu bewerten, dass fast drei Viertel der Studierenden sehr selbstbewusst weitere Verbesserungen zur Gleichstellung der Frauen einfordern und sie dafür gleichzeitig die *Eigenverantwortung und den Handlungswillen der Frauen* betonen.

Evident scheint, dass gleichstellungsbezogene Haltungen der Studierenden eingebettet sind in *politische Grundpositionen*, was eine noch stärkere einschlägige Verantwortung der politischen Bildung¹⁵ deutlich macht. Dies legt darüber hinaus auch der empirische Befund nahe, dass – wenn auch für die noch vorhandenen Benachteiligungen der Frauen hauptsächlich die aus der Vergangenheit herrührenden patriarchalisch dominanten Traditionen und entsprechenden Erziehungsstile im Elternhaus angegeben werden – immerhin noch mehr als jede/r Vierte unter den Studierenden in konservativer Weise die Gründe für weibliche Benachteiligung in unserer Gesellschaft in biologischen Gegebenheiten oder im so genannten psychischen „Wesen“ der Geschlechter sieht! Deutlich bis teilweise drastisch konservativere Positionen bezüglich der heutigen Geschlechterverhältnisse bzw. „positivere“ Urteile zum erreichten Stand der Geschlechtergleichstellung haben *männliche Studierende*, die sich womöglich unter zunehmender Arbeitsmarktkonkurrenz und anderen gesellschaftlichen „Gegenwind“-

¹⁵ Unbestritten sind die Geschlechterverhältnisse/die Stellung der Frau bereits jetzt in der politischen Bildung verankert. (vgl. Gerhards/Hölscher 2003)

Bedingungen (sozusagen als „Besitzstandsbewahrung“) zukünftig nicht nur verstetigen, sondern eher verstärken werden. Das ist auch insofern bemerkenswert und bedenklich, als für den Bereich der Geschlechterverhältnisse und ihrer künftigen Gestaltung die ansonsten unterstellte und teilweise beobachtete zunehmende Annäherung der Denk- und Verhaltensmustern von Mädchen und Jungen heute so nicht zutrifft und für die Zukunft möglicherweise auch nicht stattfinden wird.

Gleichstellungsrelevante Bemühungen der eigenen Hochschule sind den Studierenden entweder nicht bekannt oder werden als eher bedeutungslos wahrgenommen; die Urteile der Studierenden dazu werden sogar im Laufe des Studiums noch distanzierter. Das scheint bedenklich! Bemerkenswert ist jedoch die Bedeutung, die die Studentinnen und Studenten einer möglichst zunehmenden Präsenz von Frauen unter den HochschullehrerInnen beimessen (vgl. Tabelle 10).

Nun müssen die letztgenannten Befunde allerdings auf dem Hintergrund einer insgesamt nur *partiellen Akzeptanz von Gleichstellungsinstrumenten* durch die StudentInnen gesehen werden. Nichtsdestotrotz bedarf es an den Hochschulen sicher einer größeren Transparenz über die tatsächlichen hochschuleigenen gleichstellungspolitischen Bemühungen und Angeboten.

Der bedeutendste Handlungsbedarf scheint uns jedoch in Folgendem zu liegen: in einer *verstärkten Implementierung des Themas „Geschlechterverhältnisse“ in die Lehrinhalte* im Sinne wissenschaftlicher Informationen über und Sensibilisierung für Geschlechterverhältnisse in unserer Gesellschaft. Über die Einbeziehung des Themas in vorhandene Lehrgebiete hinaus sollten – nicht zuletzt angesichts der besonders kritischen Sicht der Studierenden gegen Ende ihres Studiums – explizite Veranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterthemen angeboten werden.¹⁶

Nun haben wir – nach den Ergebnissen unserer Untersuchung (relativ stabile gleichstellungsrelevante Urteile schon vor dem Studium, kaum Veränderungen während des Studiums, deutliche Korrelate zum politischen Standort) und nachdem die StudentInnen in ihrer bisherigen Biografie kaum Diskriminierungserfahrungen qua Geschlecht ausgesetzt waren – Anlass anzunehmen, dass solche Einbindung des Themas in die Lehre kaum unmittelbare bzw. zeitnahe Effekte bezüglich Einstellungs- oder gar Verhaltensänderungen unter den StudentInnen haben werden.¹⁷ Jedoch: Die (möglicherweise

¹⁶ An Universitäten (im Vergleich mit den hier untersuchten Fachhochschulen) ist letzteres bekanntlich mit – inzwischen traditionellen – Ringvorlesungen häufig bereits der Fall. Zudem verfügen Universitäten teilweise auch über entsprechende Forschungszentren bzw. An-Institute, die nicht nur solche Ringvorlesungen unterstützen bzw. organisieren, sondern auch Vernetzungsarbeit in Lehre und Forschung zwischen den Fakultäten/Fachbereichen leisten und „klimatische“ Veränderungen bewirken.

erstmalige) seriöse Beschäftigung und Auseinandersetzung mit dem Thema wird mit hoher Wahrscheinlichkeit „Langzeitfolgen“ haben und einen späteren Rückgriff ermöglichen unter mindestens doppelter Perspektive: Zum einen werden die HochschulabsolventInnen in ihren künftigen Berufsfeldern und Positionen notwendiges Wissen über die Geschlechterverhältnisse im Allgemeinen und auf dem Arbeitsmarkt im Besonderen abrufen können¹⁸. Zum anderen werden die Frauen unter ihnen – bei leider nach dem Studium recht raschen wahrscheinlichen Erfahrungen mit subtilen oder offenen Benachteiligungen gegenüber männlichen Kollegen im allgemeinen und mit der „gläsernen Decke“ auf dem eigenen beruflichen Entwicklungsweg im Besonderen – sich darauf besinnen, dass solche Erfahrungen mitnichten ihnen allein widerfahren, sondern an die soziale Kategorie „Geschlechtszugehörigkeit“ gebunden sind. Sie werden strukturelle Diskriminierungsmechanismen und Aufgabenzuweisungen qua Geschlecht (nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch im „privaten“ Bereich) zumindest eher als solche wahrnehmen und so für Möglichkeiten und Aushandlungsprozesse zu deren Überwindung (einschließlich entsprechender Kompetenzentwicklung) besser gerüstet sein. Dass dies vonnöten ist, zeigt auch unser Befund (vgl. Tabelle 3), dass zwar vergleichsweise wenige Studentinnen eine derzeitige Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt (31 Prozent) und bei der beruflichen Karriere (23 Prozent) sehen, für ihr eigenes künftiges Berufsfeld jedoch mehrheitlich (64 Prozent) sehr (zu) optimistisch urteilen.

Notwendige Grundlagen für solche soziale Kompetenzen zu legen sollten Hochschulen als wichtige Aufgabe und Qualitätskriterium implementieren, wenn deren (sicht- und messbarer) Erfolg auch schwer „abrechenbar“ ist¹⁹. Jedoch: Die für Europa deutliche (und sicher irreversible) normative, juristische und in wachsendem Maße über rechtliche Sanktionen konkretisierte Gender-Mainstreaming-Strategie bedarf offenbar immer stärkerer AkteurInnen für ihre Durchsetzung angesichts der einleitend umrissenen schon begonnenen und künftig noch intensiver zu erwartenden Widerstände, ins-

¹⁷ Diese Annahme sehen wir auch durch einen Test bestätigt, den wir vor und nach einem Semester „Geschlechtersoziologie“ unter einer Gruppe von 30 StudentInnen durchgeführt haben und der – nach Auseinandersetzung mit dem Thema – kaum Veränderungen auf der Einstellungs-/Urteils-/Akzeptanzebene bezüglich Geschlechtergleichstellung erbrachte.

¹⁸ nicht wenige von ihnen auch angesichts ihrer – qua Position – Verantwortung für die Durchsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie

¹⁹ Das trifft evidentermaßen auf eine Vielzahl von Maßnahmen/Instrumenten für und sonstigen Bemühungen um Geschlechtergleichstellung zu (sofern sie sich – zunächst – nicht in harten Daten niederschlagen), die oft „weiche“ Prozesse induzieren: Sensibilisierung, Problembewusstsein, gesellschaftliches/betriebliches „Klima“ usw.

besondere der impliziten strukturellen und normativen Effekte des neoliberalen Gesellschaftsumbaus.

Last but not least legen die Untersuchungsergebnisse nahe, dass – wenn Gleichstellungsstrategien und -politiken für ihre Durchsetzung (immer wieder) der Information über ihre Begründungsgrundlagen bedürfen sowie der mehrheitlichen Akzeptanz durch die Bevölkerung und PolitikerInnen – denen deutlich mehr Aufmerksamkeit zu widmen ist. Und dabei beschränkt sich die Untersuchung nur auf eine „positive“ Selektivpopulation der Bevölkerung!

Selbstverständlich sind wir weit davon entfernt anzunehmen, dass die Probleme der gesamtgesellschaftlich noch asymmetrischen Organisation der Geschlechterverhältnisse allein durch die Hochschule zu lösen sind. Und ebenso verkennen wir nicht, dass es im Wissenschafts- und Hochschulbetrieb und den Führungspositionen in Wirtschaft und Politik nach wie vor immanente „männliche“ Strukturen gibt – z.B. das Muster der WissenschaftlerInnen- und insbesondere ProfessorInnen-Biografie/die zeitliche und mobile Verfügbarkeit von ManagerInnen, die frei sind von Familienaufgaben.

Jedoch: Die hohen Schulen sind (auch in ihrem Selbstverständnis) der Ort der Wissensgenerierung und -vermittlung in unserer Gesellschaft und damit ganz wesentlich beteiligt an der *Modernisierung der Gesellschaft* sowie die Rekrutiererinnen künftiger Eliten. Insofern kommt ihnen eine avantgardistische Funktion auch für die Geschlechtergleichstellung zu.

Literatur:

Berghahn, Sabine (2002): Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedstaatliche Beharrlichkeit – Europäische Rechtsentwicklung und Gleichstellung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 33-34/2002 v. 19.8.2002

Fraueninteressen und Frauenpolitik. Eine Repräsentativbefragung zu den Interessen von Frauen und ihren Erwartungen an die Politik (2000). Allensbach: Institut für Demoskopie

Gerhards, Jürgen; Hölscher, Michael (2003): Kulturelle Unterschiede zwischen Mitglieds- und Beitrittsländern der EU. Das Beispiel Familien- und Gleichberechtigungsvorstellungen. In: Zeitschrift für Soziologie 3/2003, S. 206-225

Gleichberechtigung von Frauen und Männern: Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. Ergebnisse zweier repräsentativer Bevölkerungsumfragen (ipos-Umfrage Nov. 1995). Bonn/Mannheim: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Institut für praxisorientierte Sozialforschung, 1996 (= Materialien zur Frauenpolitik 55)

Richter, Ingo (2002): „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – Vortrag auf dem 17. Symposium des DJI in Berlin am 22.4.2002 (<http://www.zwd-online.de>)

- Schlegel, Uta (1993): Politische Einstellungen ostdeutscher Frauen im Wandel. Leipzig (= Texte zur politischen Bildung Heft 5)
- Schlegel, Uta (1997): Gleichberechtigung der Geschlechter in der DDR – Mythos und Realität. In: Keller, Dietmar/Mocek, Reinhard (Hg.): Alltag in der DDR. Eggersdorf: Verlag Matthias Kirchner, S. 201-236 (= Ansichten zur Geschichte der DDR Bd. 8)
- Schlegel, Uta (1998): Warum fehlt ostdeutschen Frauen politisches Engagement? Ein Streitgespräch. 6. Brandenburgische Frauenwoche. Potsdam
- Schlegel, Uta (2000): Politische Einstellungen ostdeutscher jüngerer und „älterer“ Frauen im Kontext ihrer Lebenszusammenhänge. Berlin: Rosa-Luxemburg-Bundesstiftung (= Reihe „Manuskripte“)
- Schlegel, Uta (2001): Wie und warum ostdeutsche Frauen heute ihre gesellschaftliche Stellung (nicht) reflektieren. In: Schlegel, Uta/Ludwig, Johanna (Hg.) Wie gedacht – so vollbracht? Berichte vom 8. Louise-Otto-Peters-Tag 2000. Leipzig (= LOUISEum 14; Sammlungen und Veröffentlichungen der Louise-Otto-Peters-Gesellschaft e.V. Leipzig), S. 116-130
- Schlegel, Uta (2002): Weibliche Entscheidungszwänge und politische Distanz. In: Förster, Peter: Junge Ostdeutsche auf der Suche nach der Freiheit – Eine systemübergreifende Längsschnittstudie zum politischen Mentalitätswandel vor und nach der Wende. Opladen: Leske + Budrich, S. 289-301
- Schlegel, Uta (2003): Frauenzeitschriften aus ostdeutscher Perspektive: Frauenbilder, Rezeption, MacherInnen und Entwicklungen. In: Nagelschmidt, Ilse (Hg.): Frauenforscherinnen stellen sich vor. Ringvorlesung Teil VII (Sommersemester 1998 bis Sommersemester 2001). Leipzig: Leipziger Universitätsverlag (= Leipziger Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung Reihe A; Bd. 3), S. 249-288
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Frank, Brigitte (Hg. i.A. des Verbandes Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen): Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming (= Rundbrief 25/2002)

Frauenfördernde Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen

Vereinbart und dann?

Wenn es nach den Zahlen ginge, wäre eigentlich alles in Ordnung: Die Analyse von Zielvereinbarungen und Verträgen zwischen Hochschulen und Landesregierungen in Deutschland fördert über 50 vereinbarte Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung zu Tage¹. Von der Schülerinnenberatung bis zum Karrieretraining werden Frauen an deutschen Hochschulen gefördert und anscheinend geradezu gehätschelt.

An manchen Hochschulen auf allen Ebenen, an anderen nur hier und da. Aber vermutlich alle Zielvereinbarungen und Verträge in Deutschland enthalten Vereinbarungen zur Frauenförderung. Wir können also zufrieden an den Strand hinausgehen und die Verträge zu den Akten legen.

Aber ist damit eine frauengerechte Hochschulsteuerung garantiert und was steht alles nicht in den Verträgen und Vereinbarungen? Ich will dazu fünf Thesen formulieren, die aus einer allzu selbstgefälligen Chancengleichheitszufriedenheit aufrütteln sollten:

1. Hochschulverträge werden von Männern gemacht,
2. Hochschulverträge werden überwiegend von Männern unterzeichnet, d. h. verantwortet,
3. Frauenthemen kommen an entscheidenden Stellen nicht vor,
4. Frauenthemen könnten missbraucht werden,
5. Frauenthemen fehlt jede Garantie.

Ich will diese Thesen kurz erläutern und zugleich einige Antithesen formulieren, mit denen die beschriebenen Zustände verbessert werden könnten.

¹ Das Institut für Hochschulforschung hat ausgewählte Verträge aus allen Bundesländern, in denen Verträge abgeschlossen wurden, analysiert. Die folgende Darstellung beruht auf einer Analyse unter gleichstellungspolitischer Perspektive, die im Auftrag der GEW durchgeführt wurde. Teile der Analyse sind im Internet dokumentiert: <http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/vertrag.htm>

These I: Die Verträge werden von Männern gemacht.

Eine (Ziel-)Vereinbarung könnte ja im Grunde eine weibliche Angelegenheit sein. Entspricht es nicht dem Klischee des auf Konsens orientierten Weiblichen, sich zu einigen und auf Anweisungen zu verzichten? Ich weiß nicht, welchen Anteil Frauen an der Entwicklung des neuen Instrumentariums haben, aber es gibt einige Indizien dafür, dass die Verträge im Hochschulbereich überwiegend von Männern gemacht wurden: Das hat vielleicht zunächst damit zu tun, dass Männer an den entsprechenden Positionen sitzen: Herr Vogt in Hamburg, Herr Wünscher in Magdeburg und Herr Maiwald in Dresden sind die Protagonisten auf der Seite des Staates; in den Hochschulen sitzen Präsidenten und Rektoren, die ebenfalls überwiegend männlich sind. Das können Sie vielleicht als den Stand der Dinge akzeptieren, dass aber die Gleichstellungsbeauftragten in Hamburg, Rostock und anderswo nicht sagen können, wie die Zukunft der Zielvereinbarungen und Verträge aussehen wird, weil sie nicht nur nicht an der Entwicklung beteiligt sind, sondern noch nicht einmal aktuell informiert werden, sollte bedenklich stimmen.

Zudem widerspricht dieser Ausschluss von Frauen den politischen Vorgaben in Europa: So wird in dem von der EU-Kommission herausgegebenen ETAN-Bericht „Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union: Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch „Gender Mainstreaming“² u. a. ein „ausgewogeneres Verhältnis zwischen den Geschlechtern in maßgeblichen wissenschaftlichen Entscheidungsgremien“ der Wissenschaftspolitik gefordert.

Was andererseits dabei herauskommt, wenn Männer Frauenthemen in Verträge schreiben, mag ein kurzer Blick auf das Thüringer Dokument verdeutlichen:

„Die Thüringer Hochschulen schärfen ihre jeweiligen Profile durch wettbewerbsfähige und wirtschaftliche Strukturen in Lehre, Studium und wissenschaftlicher Weiterbildung, in Forschung und Entwicklung, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchsen sowie der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages.“³

² ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_etan_de_200101.pdf

³ Rahmenvereinbarung Thüringen, Dezember 2002, Präambel.

Frau mag es als Erfolg buchen, dass damit im ersten Thüringer Vertragsdokument ein Signal für Gleichstellung gesetzt wird. Wer jedoch versucht, aus dem Satz eine operationalisierbare Aussage herauszuholen, muss ratlos bleiben: Es macht keinen Sinn, die Profile der Hochschulen bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages zu schärfen.

These 2: Die Verträge werden von Männern verantwortet.

Es wird Sie nicht überraschen, dass die Verantwortung für die Verträge in der Hand von Männern liegt: Den Pakt in Baden-Württemberg haben 1997 ein Ministerpräsident, 2 Minister und 8 Rektoren unterzeichnet. Den 2002 in Hessen immer noch 12 Präsidenten, ein Ministerpräsident und eine Ministerin. In Thüringen stehen 2002 den neun Rektoren und dem Ministerpräsidenten immerhin die Wissenschafts- und die Finanzministerin als Unterzeichnerinnen gegenüber. Aber selbst die Zielvereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit der Ruhr-Universität Bochum (2001) ist von einem Professor und einem Ministerialdirigenten unterzeichnet, obwohl sie der Initiative von Frauen zu verdanken ist und obwohl zur gleichen Zeit eine Ministerin (Gabriele Behler) für die Wissenschaft im Lande verantwortlich war (und z.B. auch die Zielvereinbarung der Universität Dortmund selbst unterzeichnet hat). Wenn sich die Entwicklung von 1997 bis 2002 in diesem Tempo fortsetzt, werden vielleicht 2030 die Hälfte aller Unterschriften von Frauen stammen. Hier wird noch immer männlicher Mainstream dokumentiert und wir können diese kleine Analyse unter „Gender-Sensibilisierung“ buchen. Wahrscheinlich ist wichtiger, wer die Verträge gemacht hat (siehe 1.) und was darin steht (siehe 3.), bedeutungslos ist nicht, wer sie unterzeichnet.

These 3: Frauen kommen an entscheidenden Stellen nicht vor.

Meine dritte These bezieht sich auf den Grundsatz der „Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen politischer Maßnahmen“⁴ und erfordert einigen analytischen Abstand. Es ist – wie gesagt – kein Problem, eine Liste mit 50 Maßnahmen zur Frauenförderung aus den Zielvereinbarungen und Hochschulverträgen der BRD zusammenzustellen. Ich will auch nicht bezweifeln, dass die Finanzierung einer Kita durch das Land Nordrhein-Westfalen zur Geschlechtergerechtigkeit beiträgt. Ich weiß nur nicht, ob das ausreicht und will in einigen Beispielen andeuten, in welchen Abschnitten der Verträge Frauen eben nicht vorkommen:

⁴ z.B.: Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg., 2003): Gender Mainstreaming in Sachsen Anhalt – Konzepte und Erfahrungen, Opladen, S. 19

- Naturwissenschaft und Technik gelten in vielen Ländern als ausbaufähige Bereiche, wogegen traditionell eher von Frauen besuchte Studiengänge wie z.B. die Soziologie in Hamburg verringert werden sollen. Bietet dies für mehr Frauen die Chance, lukrative Berufe zu erlernen oder werden sie so von den Universitäten verdrängt?
- Mit der Einführung von BA-Studiengängen sind häufig auch verschultere Strukturen verbunden. Kommt dies Frauen zugute oder wird es noch schwerer, Studium und Familie zu vereinbaren?
- Der Pakt in Thüringen sieht vor, dass eine Arbeitsgruppe von Land und Hochschule ein System der leistungsorientierten Mittelverteilung entwickeln soll. Es steht nichts darüber im Vertrag, ob Frauen an der Entwicklung dieses wichtigen Instrumentes beteiligt werden sollen.
- In Sachsen soll die Personalpolitik ein Kürzungspotential für 2009 ergeben, d.h. es werden noch mehr Stellen nur befristet besetzt. Könnte dies vor allem Frauen von Bewerbungen abschrecken?
- Treffen die jeweils vereinbarten Stellenkürzungen Frauen häufiger und könnte dies vertraglich verhindert werden?
- Internationalisierung und Existenzgründungen sollen zum Erfolg der Hochschulen beitragen. Wie profitieren Frauen davon?
- Welche Rolle sollten Gleichstellungsbeauftragte bei der Akkreditierung und Evaluation von Studiengängen übernehmen?
- So weit ich weiß hat auch noch niemand untersucht, wie sich Entscheidungen im Bereich Hochschulbau und Liegenschaften gleichstellungspolitisch auswirken?

These 4: Frauenthemen könnten missbraucht werden.

Diese vierte These ist ein wenig gewagt, soll aber für ein weiteres Problem sensibilisieren: Hochschulverträge und Zielvereinbarungen kommen oft als Sammelpack daher. Es ist ja gerade der Vorteil von solchen Verträgen, dass mehrere Probleme gleichzeitig angegangen und so verschiedene Kompromisse kombiniert werden können. In der „harten Männerwelt“ geht es dabei vor allem um Geld und Stellenpläne, um Studienplätze und Studiengänge. Vielleicht fällt es den Senatorinnen einer Hochschule leichter, einem Vertrag zuzustimmen, wenn dieser vorsieht, dass die „zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel Frauen und Männern gleichermaßen zugute kommen“ sollen⁵. – Auch wenn sie zugleich unterschreiben, dass diese Haushaltsmittel in Zukunft um 10%

⁵ Vertrag der Hochschule Magdeburg-Stendal 2003–2005.

gekürzt werden dürfen. Ein solcher Handel mag aus gleichstellungspolitischer Perspektive legitim sein, hat jedoch einen Haken: Die Kürzung kommt garantiert, die Umverteilung dagegen ist eine sogenannte „Soll-Bestimmung“ ohne jegliche Abmachungen zur konkreten Umsetzung. Und damit kommen wir zu meiner fünften und letzten These.

These 5: Frauenthemen fehlt jede Garantie

Auf festem Parkett bewegen wir uns mit folgenden Überlegungen zum „Monitoring“ von Gleichstellungsaspekten. Vereinbarungen, für die sich anschließend niemand interessiert, werden kaum Auswirkungen auf die tatsächliche Praxis haben. Das gilt für die Verträge allgemein und für das Thema Gleichstellung besonders.

Von acht Ländern, in denen Verträge abgeschlossen wurden, haben zwei überhaupt keine Berichtspflicht vereinbart und nur in drei Verträgen ist festgelegt, was im Falle von Zielverfehlungen passieren soll. Dabei beschränken sich diese Mechanismen bei der FH Bremen auf wenige Einzelvereinbarungen. Und in den beiden anderen Bundesländern (Berlin und Sachsen-Anhalt) ist vor Vertragsabschluss nicht ersichtlich, nach welchen Kriterien die „Strafen“ verteilt werden.

Tabelle 1: **Vereinbarte Konsequenzen**

	Berichtspflicht	Einvernehmliche Lösung	Konsequenzen bei Zielverfehlung
TFH Berlin	§ 8	§ 8	§ 17: Eine Expertenkommission soll 3 Mio. Euro für alle HS in Berlin als Bonus für erreichte Ziele verteilen. Das Verfahren ist nicht definiert.
FH Bremen	S. 17	S. 17	z.T. Verzicht auf Genehmigungsbefugnis; S. 2
HAW Hamburg	Abschnitt 11	keine Angaben	keine Angaben
FH Darmstadt	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben
Uni Oldenburg ⁶	keine Angaben	keine Angaben	keine Angaben
FH Gelsenkirchen	Abschnitt 11	Abschnitt 12	keine Angaben
FH Harz	Abschnitt 5	keine Angaben	10% der Finanzausstattung von Zielerreichung abhängig, Verfahren nicht definiert
FH Westküste	Abschnitt 6	keine Angaben	keine Angaben

⁶ In Niedersachsen ist kein Vertrag einer FH öffentlich.

Damit bleiben Zielvereinbarungen und Hochschulverträge für die Hochschulen bundesweit ein unverbindliches Instrument.⁷ Und die Aussage, den Frauenanteil in allen Bereichen des Wissenschaftsbetriebes auf 50% zu erhöhen (z.B. FH Darmstadt) ist nicht viel mehr wert, als mein Versprechen, mich um schönes Wetter für Ihre Fahrt nach Hiddensee zu bemühen.

Fazit

Ich ahne schon, dass viele von Ihnen jetzt unruhig darauf warten, selber zu Wort zu kommen, um mich darauf hinzuweisen, dass in Sachen Verträge und Zielvereinbarungen seit 1997 auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive eine Unmenge erreicht wurde. Ich weiß, wie in Berlin um den ersten frauenfreundlichen Satz in der Präambel eines Vertrages gerungen wurde und dass es in Berlin jetzt Geld bringt, eine Professorin zu berufen.

Die Erfolge sind beträchtlich. Aber zur Selbstbeweihräucherung haben Sie mich sicher nicht eingeladen und ich würde mich freuen, wenn Sie hier vor allem Ideen für noch bessere und noch wirkungsvollere Verträge entwickeln könnten.

⁷ Wottawa geht davon aus, dass Ziele nicht nur sinnvoll gemessen, sondern von der obersten Leitung auch „zur Kenntnis genommen und hinterfragt“ werden müssen. Vgl. Wottawa, H. (2001): Qualitätsmanagement durch Zielvereinbarungen. In C. Spiel: Evaluation universitärer Lehre – Zwischen Qualitätsmanagement und Selbstzweck. Münster, S. 151-164

Anders und doch gleich –

Studieren in einem Frauenstudiengang

Seit dem Wintersemester 2000/2001 wird am Fachbereich Maschinenbau der FH Stralsund der erste Frauenstudiengang in Ostdeutschland angeboten. Es handelt sich um einen Modellstudiengang im Wirtschaftsingenieurwesen, der mit 25 Studentinnen startete. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt studieren 55 junge Frauen im Frauenstudiengang dreier Immatrikulationsjahrgänge.

Der Beitrag konzentriert sich

- auf die Chancen und Risiken des Studierens in einem Frauenstudiengang,
- auf die ersten Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zum Qualitätsmanagement sowie
- einem Fazit nach den ersten drei Jahren.

Chancen und Risiken des Studierens in einem Frauenstudiengang

Mit dem Frauenstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der FH Stralsund, wurde ein innovatives Studienangebot geschaffen, dass neben Fachkompetenz in wirtschaftlichen und technischen Fächern zusätzlich die erforderliche Sozialkompetenz für den Ingenieurberuf vermittelt. Der grundsätzliche Aufbau des Curriculums wurde wie folgt gestaltet:

Grundstudium

Im Grundstudium wurde das Curriculum des grundständigen Studienganges Wirtschaftsingenieurwesen nur unwesentlich verändert, da während dieser Phase ein Wechsel zwischen ko- und monoedukativem Studiengang ermöglicht werden sollte. Im Frauenstudiengang wurde das Lehrgebiet Maschinenelemente und Konstruktion um einen Kurs CAD-Grundlagen ergänzt. Diese Entscheidung basierte auf der wachsen-

den Bedeutung der Konstruktion mit CAD in der Berufspraxis und auf der Erfahrung, dass bereits im Praxissemester entsprechende Voraussetzungen vorteilhaft sind.

Im ersten Semester wurde ein Kurs „Techniken wissenschaftlichen Arbeitens“ eingeführt, um die Studentinnen frühzeitig an rationelle Arbeitstechniken für Studium und Beruf heranzuführen (Literaturrecherchen, Konzepte, Protokolle) sowie mit der exakten Vorgehensweise bei der Anfertigung verschiedener wissenschaftlicher Arbeiten (Haus-, Beleg- und Diplomarbeiten) vertraut zu machen.

Hauptstudium

Im Hauptstudium wurden Änderungen vorgenommen, um in Abgrenzung zu den Studiengängen Maschinenbau und Betriebswirtschaft zwar den Charakter der technischen und wirtschaftlichen Lehrgebiete zu erhalten ohne zugleich eine Vermittlung von vertiefenden, jeweils studiengangspezifischen Kenntnissen für die zukünftige Wirtschaftsingenieurin anzustreben.

Es werden neue Lehr- und Lernformen erprobt, in dem die Studentinnen in Projekten zusammenarbeiten (Projekt Lotus – Zusammenbau eines Boliden aus einem Einzelteilbausatz), oder das Maschinenlabor, in dem die Lehrgebiete Kraft- und Arbeitsmaschinen, Energie- und Antriebstechnik in einem praxisorientierten Labor vermittelt werden.

Zur Vermittlung sozialer Kompetenz und damit sowohl den Interessen der Zielgruppe als auch der Praxis folgend wurden einige neue Lehrgebiete wie beispielweise Projektmanagement, Organisations- und Kommunikationspsychologie, Rhetorik/Moderation und Präsentation und Digitales Mediendesign in den Studienplan aufgenommen.

Den Hintergrund dafür bildete insbesondere die neue Schwerpunktsetzung für diesen Studiengang auf „Kommunikation – Information – Management“, um die künftigen Ingenieurinnen zu befähigen, nicht nur selbst technische Lösungen zu verstehen und zu entwickeln, sondern sie in ihren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Zusammenhängen zu betrachten und anderen zu präsentieren.

Die wesentliche Grundlage für den Studiengang und zugleich ein ständiges Problem bei steigenden Studierendenzahlen bildet die monoedukative Durchführung aller Lehrveranstaltungen in technischen Lehrgebieten sowie der Laborpraktika.

Einen Frauenstudiengang in einer vorrangig von Technik geprägten Fachhochschule und an einem Fachbereich anzusiedeln, der immer noch zu den „harten“ Ingenieurdisziplinen zählt, führt zu besonderen Chancen für alle Beteiligten, ist jedoch auch mit neuen Risiken verbunden, denen entgegen gesteuert werden muss :

Chancen:

- trotz aller Einschränkungen bietet sich die Chance durch den Frauenstudiengang die häufig diskutierte Reform des Ingenieurstudiums anzuschieben und Elemente des Konzeptes für das koedukative Wirtschaftsingenieurwesen zu übernehmen;
- es konnte eine innovative Schwerpunktsetzung vorgenommen werden, die die Neigungen und Interessen junger Frauen mit denen der Wirtschaft verbindet;
- ein begleitendes Qualitätsmanagement hält das Curriculum für Veränderungen offen;
- für die Fachhochschule ergeben sich neuartige Aspekte in der Organisationsentwicklung – „frischer Wind aus Richtung gender“ mit Unterstützung durch Netzwerke;
- es entsteht ein Erfolgsdruck durch die politisch und wirtschaftlich gewollte Entwicklung – „Jetzt oder nie“ haben Frauen die Chance, Technik unter längst diskutierten Rahmenbedingungen zu studieren.

Risiken:

- Zeitdruck, Skepsis und viele Restriktionen in sachlicher und personeller Hinsicht prägen und prägen nach wie vor das Umfeld des Frauenstudienganges;
- Neuartige Lehrveranstaltungen erfordern ‚zusätzliche Zeit und Mühe‘, die als Sonderrolle von Frauen interpretiert wird;
- fehlende Präsenz von „gender“- Themen inner- und außerhalb der Hochschule und fehlende Sensibilisierung erschweren immer wieder die Fortführung des Modellprojektes;
- die Mehrzahl der Studentinnen an der FH kommt aus dem Bundesland Mecklenburg-Vorpommern bzw. aus Ostdeutschland – es sind Rückschläge für eine lange Zeit zu befürchten, wenn die Nachfrage ausbleibt.

Vorläufige Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zum Qualitätsmanagement

In das begleitende Qualitätsmanagement wurden sowohl die Studentinnen als auch in der Anfangsphase die Lehrenden einbezogen, um diesen einmaligen Studiengang in der Einführungsphase zu begleiten.

Es wurden nebeneinander folgende Instrumente im Qualitätsmanagement eingesetzt:

- (1) standardisierte Befragung im 1. und 4. Semester sowie nach dem Betriebspraktikum
- (2) Leitfadenterviews mit den Lehrenden sowie Diskussionsrunden
- (3) Regelmäßige persönliche Treffen mit den Studentinnen

Grundlage einer detaillierten Informationsbeschaffung zu soziodemographischen Daten sowie zum bisherigen Bildungs- und Berufsverlauf und der Studienwahl stellt die schriftliche Befragung der Studentinnen dar.

Die bisherige Erhebung mittels eines standardisierten Fragebogens konzentrierte sich auf folgende Schwerpunkte:

- (1) Einmündung in das Studium und Studienwahlentscheidung
- (2) Erwartungen an das Studium unter verschiedenen Aspekten
- (3) Erfüllung der Erwartungen an das Studium an einer Fachhochschule, in dem speziellen Studiengang und an das Studienfach in einer Zwischenbilanz nach dem Grundstudium

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt zeigen sich die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zu den o.g. Schwerpunkten in folgendem:

Zu (1) Einmündung in das Studium und Studienwahlentscheidung

Derzeit studieren 55 Studentinnen im Frauenstudiengang im 2., 4. und 6. Semester. Sie kommen zu 70 % aus dem Bundesland Mecklenburg-Vorpommern und weisen überwiegend die allgemeine Hochschulreife auf.

Mehrheitlich leben die Studentinnen nicht mehr bei den Eltern, die aber die überwiegende Finanzierung des Studiums leisten.

Keine der Studentinnen wollte ursprünglich Ingenieurin werden, sondern Psychologie, Wirtschaftswissenschaften oder Pädagogik waren ursprünglich die gewünschten Studienfächer. Die Verknüpfung technischer Lehrinhalte mit wirtschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Lehrgebieten kann als wesentliches Indiz zur Umorientierung gewertet werden.

Befragt zu den Lieblingsfächern in der Schule, gehörten die Naturwissenschaften (außer Biologie) nicht zu den Fächern, die genannt wurden.

Das Motiv für die Studienwahl war für die überwiegende Mehrheit, die Verknüpfung persönlicher Neigungen und Interessen, mit (finanziellem) Erfolg und Zufriedenheit im zukünftigen Beruf (Aussicht auf interessanten Beruf 97%; Aussicht auf guten Verdienst 87,2%).

Bei der Studienwahl war das wichtigste Kriterium für nur ca. ein Drittel der Frauenstudiengang. Die Schwerpunktsetzung ‚**Kommunikation – Information – Management**‘ gekoppelt an die Reformbestrebungen und das Qualitätsmanagement („Mitnahmeeffekt“) hat mehrheitlich überzeugt. Die kurze Studiendauer spielte dabei keine Rolle.

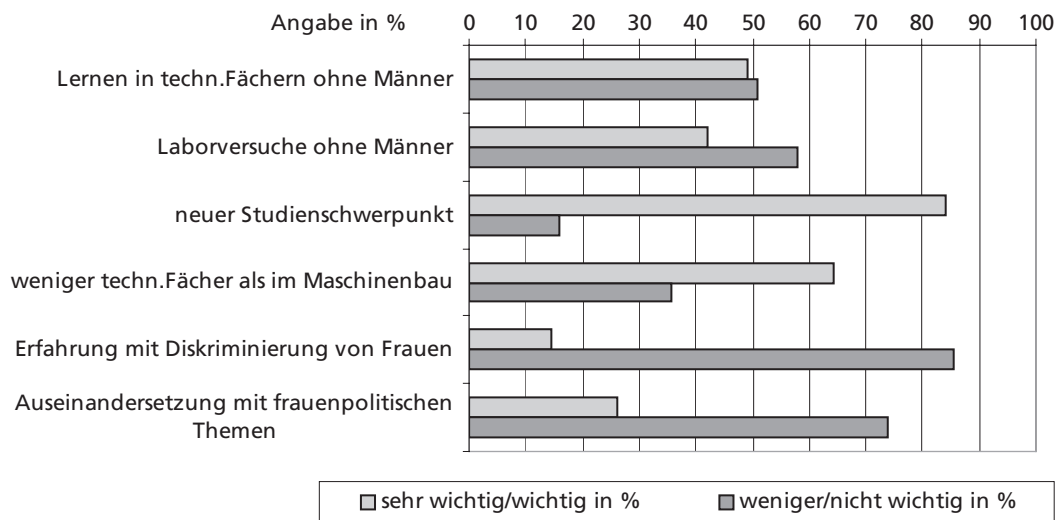
Die wichtigste Position in der Informationsbeschaffung nehmen das Internet (72,7 %) und der Tag der offenen Tür (60,5 %) ein. Aber auch die Informationsbeschaffung durch die Studienberatung der FH (57,2 %), sowie durch Flyer und studiengangeigener CD-ROM werden von den Studentinnen als wichtig angesehen. Keine wesentliche Bedeutung als Informationsquelle kommt dem Besuch von Messen und der Berufsberatung des BIZ zu.

Einen weiteren wichtigen Aspekt der Untersuchung stellen die Personen dar, die die Entscheidung der Studentinnen zur Aufnahme des Studiums beeinflusst haben.

Dazu wurde u.a. der Einfluss studierter Mütter und Väter untersucht. Unter den Hochschulberufen der Eltern kamen vor allem PädagogInnen und IngenieurInnen (30,8 % gleich viel Väter und Mütter) vor.

Differenziert man die Betrachtungen, so stellt sich heraus, dass Mütter, die Ingenieurinnen sind, im Gegensatz zu „Ingenieur-Vätern“ (mit 50 % entscheidende Beeinflusser) kaum Einfluss auf die Studienwahlentscheidung ihrer Töchter haben.

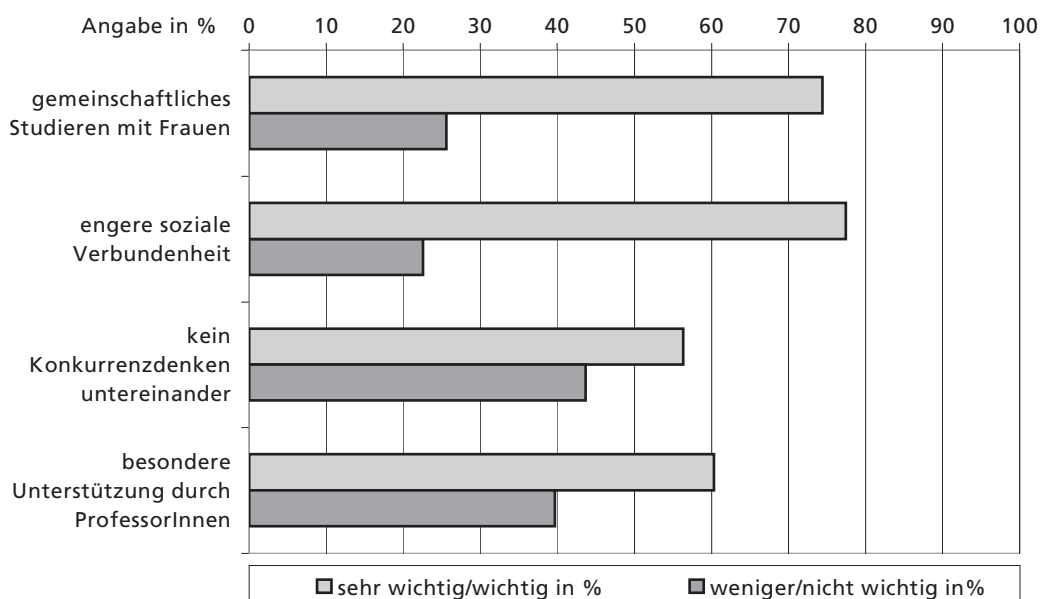
Entscheidungsgründe für den Frauenstudiengang gesamt in %



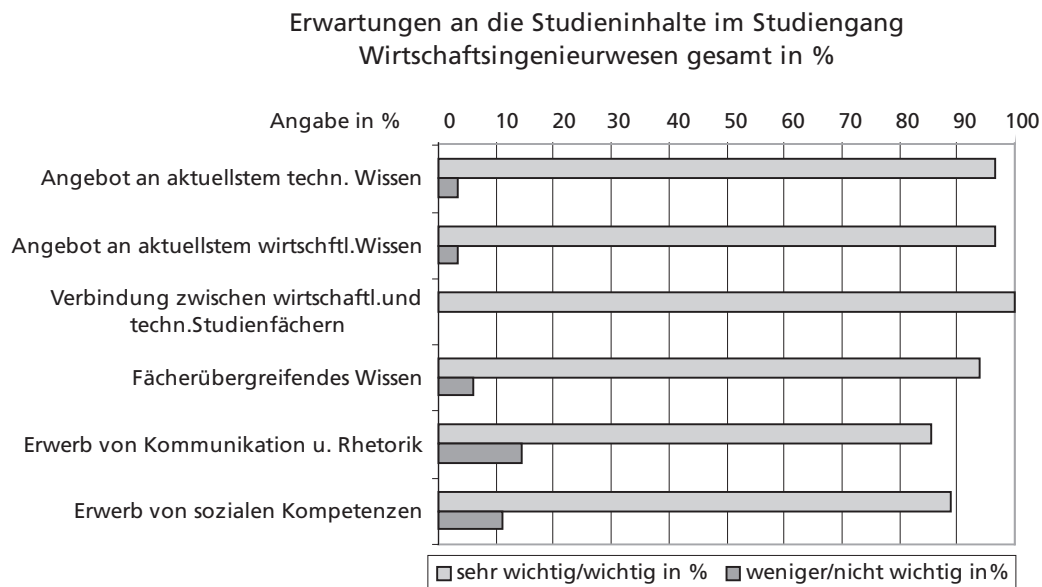
Zu (2) Erwartungen an das Studium

Die Erwartungshaltung ist sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch auf Seiten der Studentinnen als sehr hoch einzuordnen. Einerseits erwarten die Studentinnen besondere Beachtung und sind sich der Exklusivität des Studienangebotes durchaus bewusst, andererseits erwarten die DozentInnen hochmotivierte Studentinnen, die genau wissen, was sie wollen.

Erwartungen an einen Frauenstudiengang gesamt in %



Die wichtigsten Kriterien der Erwartungen an das Studium des Wirtschaftsingenieurwesens bildeten die Verbindung zwischen technischem und wirtschaftlichem Wissen (100%), die Aktualität des Wissens (96,5%) und das fächerübergreifende Wissen (94,1%).

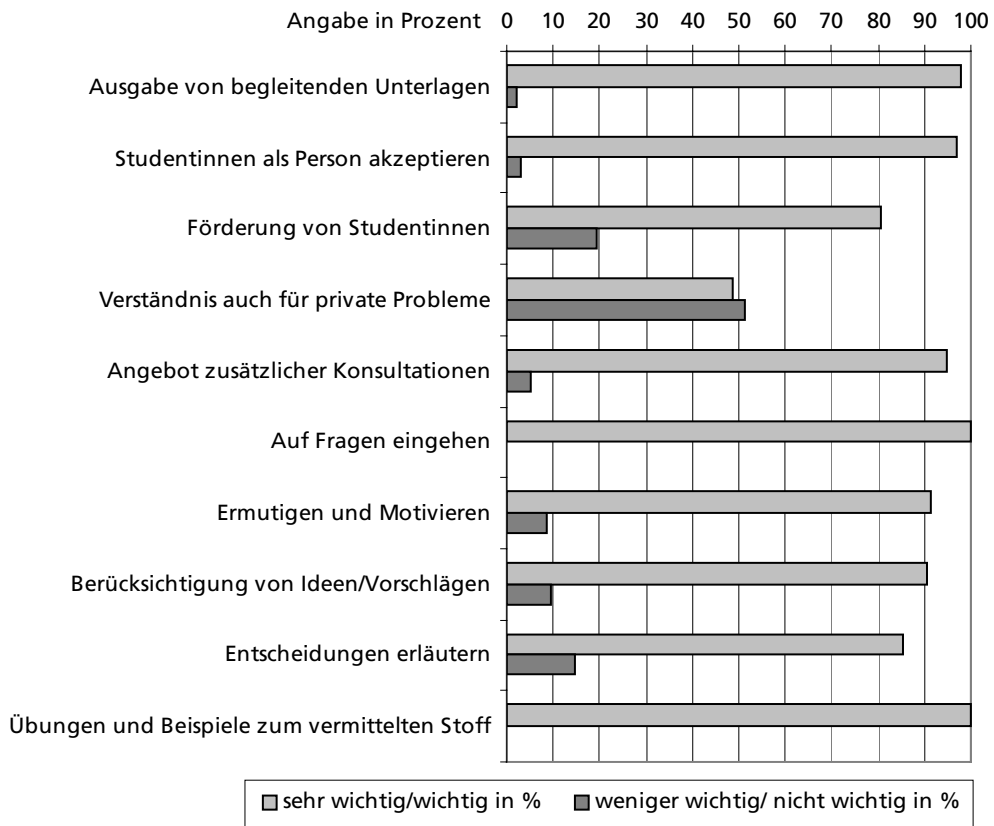


Als spezielle Erwartungen an den Frauenstudiengang stehen das gemeinschaftliche Studieren mit Frauen und eine (erhoffte) engere, soziale Verbundenheit im Vordergrund. Weder Sonderbehandlung noch fehlende Konkurrenz unter Frauen, die ein häufiges Vorurteil in der ablehnenden Haltung gegenüber Frauenstudiengängen bilden, werden erwartet.

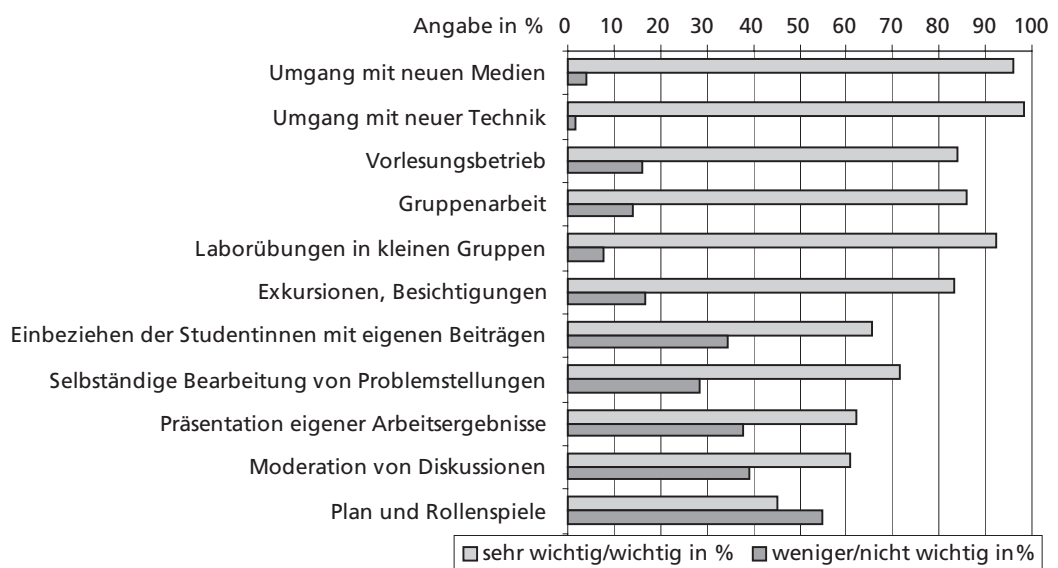
Bei den Erwartungen an die Unterrichtsgestaltung ist auffällig, dass passiven Lehr- und Lernformen der Vorzug gegeben wird. Selbstständiges Bearbeiten und Präsentieren rangieren weit hinter Gruppenarbeit und Rollenspielen.

Hinsichtlich der konkreten Unterrichtsgestaltung wird vom Lehrpersonal erwartet die aktive Rolle zu übernehmen, sei es durch begleitende Unterlagen oder Übungen und Beispiele. Die Förderung der Studentinnen und das Verständnis auch für private Probleme sind in der Erwartungshaltung unwichtig. Hier gibt es keine Unterschiede zur eher passiven Haltung anderer Studierender.

Erwartungen an das Verhalten der ProfessorInnen gesamt in %



Erwartungen an die Unterrichtsgestaltung im Frauenstudiengang
Wirtschaftsingenieurwesen gesamt in %



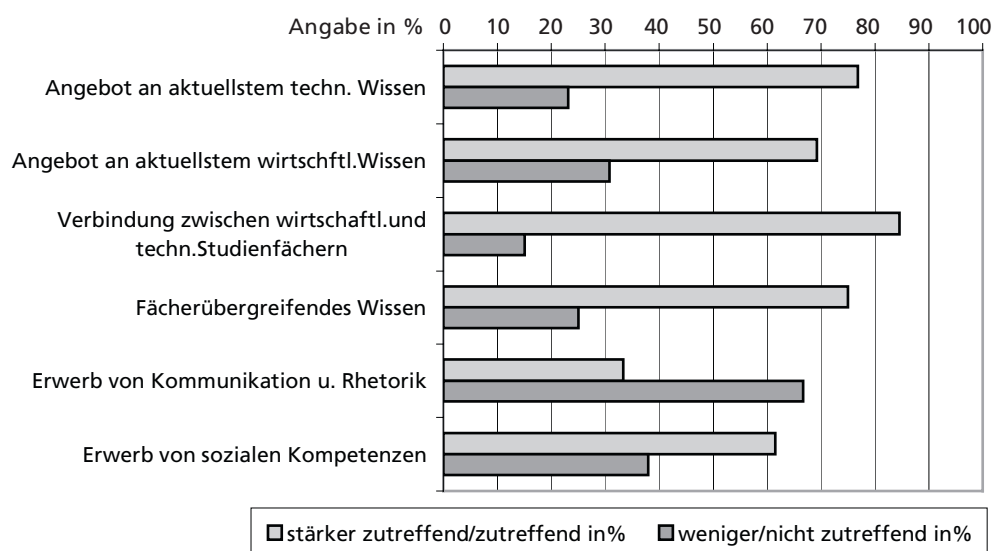
Zu (3) Erfüllung der Erwartungen an das Studium hinsichtlich Studieninhalten, des Studierens im Frauenstudiengang, der Unterrichtsgestaltung und des Verhaltens der ProfessorInnen

Die hohen Erwartungen an die Studienrichtung und die Studieninhalte erfüllten sich für folgende Kriterien:

- Angebot an aktuellstem technischen und wirtschaftlichen Wissen (73 %)
- Verbindung zwischen wirtschaftlichen- technischen Studienfächern (84 %)
- Fächerübergreifendes Wissen (74 %)

Die Erwartungen in Bezug auf den Erwerb von sozialen Kompetenzen wurden für 62 % der Befragten erfüllt. Beim Erwerb kommunikativer und rhetorischer Fähigkeiten erfüllten sich die Erwartungen für 67% der Studentinnen nicht.

Erfüllung der Erwartungen an die Studienrichtung
(Befragung nach dem Grundstudium Gruppe 1) in %

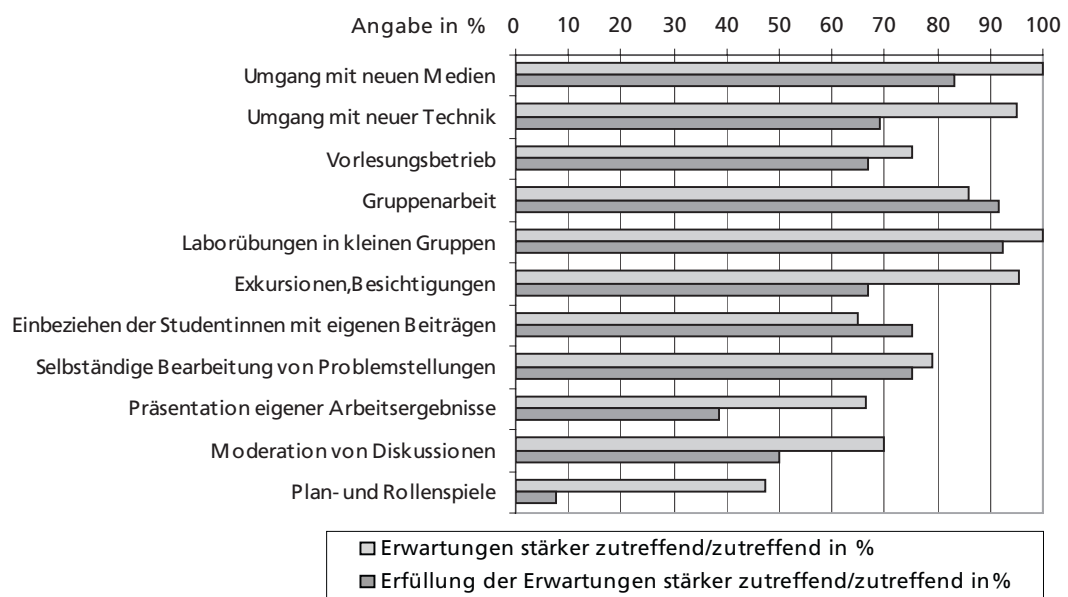


Die mit dem Studienangebot Frauenstudiengang verbundenen Erwartungen wurden insgesamt erfüllt. Interessant ist beispielsweise, dass die Aussage ‚kein Konkurrenzdenken untereinander‘ von 82 % der Befragten als nicht zutreffend eingeschätzt wurde. Dieses Ergebnis entkräftet nochmals das Vorurteil, dass Absolventinnen eines Frauenstudiengangs sich nicht in der Praxis durchsetzen können, da sie es während ihres Studiums, in einem sogenannten „Schonraum“ nie mit Konkurrenz zu tun hatten.

Die Mehrzahl der Studentinnen, die zu Beginn ihres Studiums eine „besondere Unterstützung der ProfessorInnen“ erwarteten, fand dies nicht erfüllt. Zu Beginn des Studiums erwarteten 61 % der Befragten besondere Unterstützung durch die ProfessorInnen, dem gegenüber fanden 82 % ihre Erwartungen nicht erfüllt. Diese Einschätzung stützt das Argument, dass es sich bei Frauenstudiengängen zwar um eine innovative Form des Studiums, jedoch nicht um Sonderkonditionen handelt.

Nicht bestätigt wurden die ohnehin geringen Erwartungen an die Unterrichtsgestaltung hinsichtlich der Durchführung von Plan- und Rollenspielen (92%), der Präsentation eigener Arbeitsergebnisse (62%) und der Moderation von Diskussionen. Aktive Lernformen sind zwar von den Studentinnen weniger gewünscht, sollten aber im Konzept des Frauenstudienganges stärker vorkommen. Eine wesentliche Ursache dafür ist in der fehlenden Berufung von Spezialisten in den dafür besonders geeigneten Lehrgebieten und der Vergabe von Lehraufträgen an Externe zu sehen.

Gegenüberstellung von Erwartungen und ihrer Erfüllung an die Unterrichtsgestaltung im Frauenstudiengang (Gruppe 1) in %

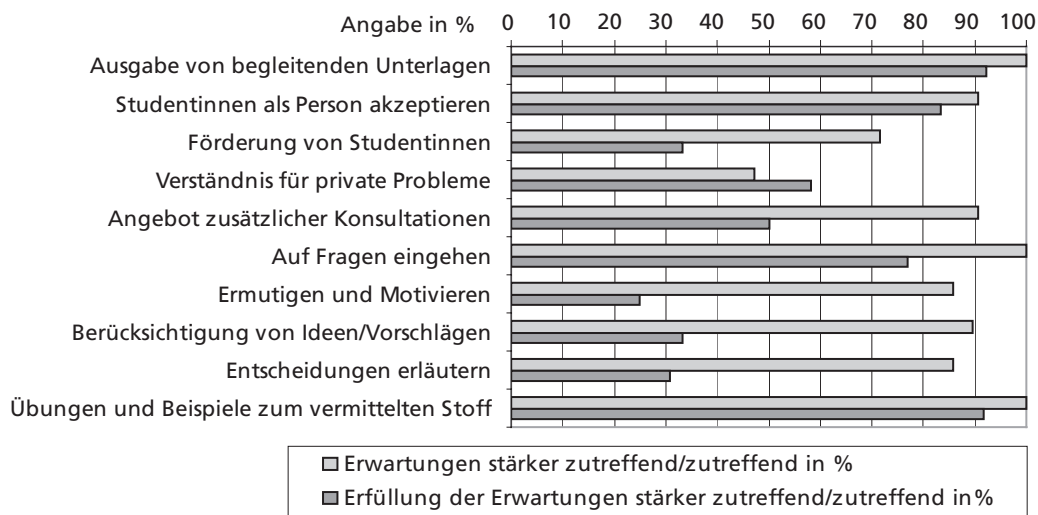


Übernimmt das Lehrpersonal die aktive Rolle in der Unterrichtsgestaltung, werden die Erwartungen überwiegend erfüllt. Die Erwartungshaltung an das Verhalten der Professorinnen war hinsichtlich folgender Kriterien sehr hoch:

- (1) Ausgabe von begleitenden Unterlagen
- (2) auf Fragen eingehen
- (3) Übungen und Beispiele zum vermittelten Stoff
- (4) Persönliche Akzeptanz der Studentinnen

Erwartungen bezüglich der Berücksichtigung von Ideen und Vorschlägen (36%), das Ermutigen und Motivieren (22%) und das Erläutern von Entscheidungen (34%) wurden in geringerem Maße als erfüllt eingeschätzt.

Gegenüberstellung von Erwartungen und ihrer Erfüllung an das Verhalten der ProfessorInnen (Gegenüberstellung Gruppe 1)



Anders und doch gleich.....

Die Erwartungen der Studentinnen im Frauenstudiengang an das Studium unterscheiden sich hinsichtlich der Inhalte und der Unterrichtsgestaltung nicht von denen ihrer Kommilitoninnen im koedukativen Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen. Es ist weniger die Abwesenheit von Männern, als eher die Aussicht auf Laborübungen in kleinen Gruppen, die gemeinsam mit dem neuen Schwerpunkt die Attraktivität des Frauenstudienganges ausmachen.

Frauen wird bereits in der Schule die Erfahrung vermittelt, dass sie in naturwissenschaftlich-technischen (= männlichen) Fächern an den Rand gedrängt werden. Das stei-

gert sich, wenn sie auf Grund ihrer geringen Präsenz in weiteren Ausbildungsstufen „unsichtbar“ werden.

So stellt sich die gegenwärtige Situation zwischen Euphorie und Verzweiflung dar. Es ist alles in Bewegung in der Qualität des Studiums, in dem

- neue Erwartungen an Lehrinhalte im Ingenieurstudium generell („soft skills“) bestehen;
- Monoedukation als eine weitere Variante im Studium langsam wahrgenommen wird und
- neue Ideen zu aktiven Lehr- und Lernformen sich auf Seiten der Lehrenden und Lernenden entwickeln (Tutorien, Diskussion um Qualität der Lehre, Projekte („Lotus“) und die Ansprüche besonders an die jeweils andere Seite formuliert werden.

Ziel ist die Organisation ‚Fachhochschule‘, in der

- das Anderssein von Frauen und Männern endlich wahrgenommen, abgefordert und thematisiert (Ringvorlesungen) wird;
- das Bemühen für „Frauen und Technik“ als Ziel im Leitbild der Hochschule festgeschrieben wird und
- die Bedeutung von Netzwerken neuen Typus auf virtueller Basis in- und außerhalb der Hochschule zur Förderung innovativer Ideen gegen Widerstände oder zur Verhinderung innovativer Ideen in Zeiten knapper öffentlicher Finanzen eine neuartige Dimension erreicht.

Bei aller Aufbruchstimmung wird **das Klima rauer.....**

Der Verteilungskampf um die knapper werdenden Mittel macht auch vor dem Frauenstudiengang nicht halt. Finanzielle Mittel für die Fortführung der wissenschaftlichen Untersuchung, notwendige Stellen, Tutorien, Lehraufträge an PraktikerInnen und Software werden für die Weiterführung des Projektes fehlen, wenn keine weitere Förderung aus dem HWP erfolgt und sich die Befürworterinnen nicht mehr durchsetzen können, weil die Zahlen der Studierenden insgesamt ausreichen und mit knapper werdenden Mitteln irgendwo an der Betreuung gespart werden muss ...

Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument?

Versuch einer Standortbestimmung*

I. Gender Mainstreaming im Überblick

I.1 Zur Chronik

Spätestens seit der Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985 ist der Begriff des *gender mainstreaming* zu einem offiziellen Gegenspieler der Begriffe Gleichberechtigung und Frauenförderung geworden, die bis dahin auf der frauenpolitischen Agenda dominierten. Er hat in der Folgezeit einen zunächst kaum bemerkten aber schließlich unaufhaltsamen Siegeszug durch offizielle Verlautbarungen, Absichtserklärungen und Proklamationen der Vereinten Nationen angetreten und ist heute aus der politischen Programmatik insbesondere der Europäischen Gemeinschaft nicht mehr wegzudenken.

Ebenso schwer zu definieren wie zu übersetzen diffundiert der Begriff nicht erst seit Abschluss des Amsterdamer Vertrages 1999 in Regierungsprogramme und Modernisierungsvorhaben der Mitgliedsstaaten. Die Zahl der dem Gender Mainstreaming verpflichteten Projekte und Publikationen wächst exponentiell. Um Orientierung in der Informationsflut zu gewährleisten hat die Bundesregierung ein offizielles Portal im Internet eingerichtet (BMFSFJ 2002). Einen fundierten Überblick über diese Entwicklung geben Lind/Löther (2001).

I.2 Zur Zielsetzung

In allen amtlichen Verlautbarungen wird Gender Mainstreaming als ein Auftrag an alle EntscheidungsträgerInnen definiert, bei allen Vorhaben allfällige Geschlechterdifferenzen zu berücksichtigen und auf das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern

* Erscheint in **Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien** 20/2002, Heft 3: Hochschul- und Wissenschaftsentwicklung durch Gender Mainstreaming? S. 101-110.

hinzuarbeiten (Krell u.a. 2001b). Es liegt deshalb nahe, zur Übersetzung des Begriffes auf Formeln wie „Querschnittsaufgabe Chancengleichheit“ oder „Führungsaufgabe Geschlechtergerechtigkeit“ zu rekurrieren. Was aber ist daran das Neue?

Im Gegensatz zur bislang kaum in die allgemeine politische Agenda integrierten Gleichstellungspolitik verspricht Gender Mainstreaming die gesamtgesellschaftliche Durchsetzung von Chancengleichheitsanliegen – eine radikale „Modernisierung der Frauenfrage“ in Gestalt von Rahmenprogrammen, öffentlichkeitswirksamen Modellvorhaben, finanziellen Anreizen, nachhaltiger Entwicklung und wachsender Attraktivität für Kundinnen wie Personal von öffentlichen Einrichtungen, Behörden oder Betrieben.

1.3 Zur Umsetzung

Zur Verwirklichung dieses Versprechens soll eine Klammer aus politischer Programmatik und administrativer Verankerung beitragen. Konzerne wie Ministerien motivieren Führungskräfte durch neue Aufgaben und aufgabenbezogene Schulungen, etablieren neue Verfahren und schaffen verfahrensbezogene Machtzentren: Arbeitskreise, Expert-Innengremien, Kontrollinstanzen. Voraussetzung dafür sind einerseits die staatliche Trägerschaft des Programms, andererseits seine *top down* -Implementierung über bestehende Hierarchien in den Organisationen (vgl. Bothfeld u.a. 2002).

Verglichen mit frauenbewegten Forderungen, die in der Vergangenheit in kollektiven Prozessen artikuliert und durchgesetzt werden konnten, zeichnen sich hier veränderte politische Konturen des gesamten Vorganges ab. Neue Akteure und Akteurinnen treten auf und verfolgen neue Motive bei der Umsetzung zentraler Auflagen im beruflichen oder politischen Alltag (vgl. die Beiträge in Batisweiler et al. 2001). Was bedeutet dies für die institutionalisierte Frauenpolitik an Hochschulen? Was folgt daraus für Gleichstellungsstellen und Frauenbeauftragte? Welche Rolle spielen sie in diesem Prozess?

1.4 Zur Tragweite

Mit Einführung des Gender Mainstreaming -Prinzips werden die klassischen Widerspruchshaltungen, die paradoxe Grundstruktur der Gleichstellungspolitik nicht aufgehoben. In dieser *policy* -Neuerung bereits heute einen Durchbruch, geschweige denn

einen Paradigmenwechsel zu sehen, hieße im besten Fall den Ergebnissen vorzugreifen. In dem Ausmaß, in dem die betroffenen Organisationskulturen und -strukturen auf dem Prinzip einer Hierarchien erzeugenden Differenzierung zwischen den Geschlechtern aufbauen, werden sie auch dem Gender Mainstreaming die Palette der Abwehrmaßnahmen entgegenhalten, die der Frauenförderung an Hochschulen vertraut sind: Ignorierung, Verdrängung, Verächtlichmachung, Unverständnis, Fehlinterpretation und Relegation auf untergeordnete oder zukünftige Prioritäten.

In der Tat sind die Gefahren, die mit einer Instrumentalisierung des Prinzips gegeben wären, nicht von der Hand zu weisen (s. dazu die kritischen Beiträge in Forum Wissenschaft 2/2001 und Nohr/Veth 2002). Gender Mainstreaming jedoch verknüpft gleichstellungspolitische Anliegen mit Verwaltungs- und Entscheidungsroutrinen auf eine neue, intrinsische Weise und entzieht sie der diskretionären Entscheidungsmacht von Einzelnen. Wo die Verankerung gelingt, könnten institutionelles Lernen und zunehmende Chancengleichheit interessante Verbindungen eingehen.

2. Gender Mainstreaming als pragmatisches Programm

2.1 Zum Handlungsbedarf

Viele Gründe sprechen dafür, Gleichstellungsanliegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt stärker in das Zentrum hochschulpolitischer Entscheidungen zu rücken (Kirsch-Auwärter 2002). Veränderte Rahmenbedingungen wie der wachsende Wettbewerbsdruck, zunehmende Internationalisierung, Verknappung staatlicher Ressourcen und der wachsende Einfluss neuer Medien und Technologien im traditionellen Fächergefüge drohen die gleichstellungspolitischen Forderungen von der Agenda der Hochschulplanung und Hochschulsteuerung zu verdrängen.

Die Hochschulen ihrerseits begegnen diesen Herausforderungen derzeit mit der Entwicklung neuer Steuerungsinstrumente, seien es Globalhaushalte und Zielvereinbarungen, Leistungsindikatoren und Anreizsysteme oder Marketingstrategien und Serviceleistungen, die es möglich machen, Gleichstellung und Frauenförderung erstmals auch systematisch in Planungs-, Entwicklungs- und Controllingprozesse einzubeziehen (vgl. z.B. Altmiks 2001).

Der Zeitpunkt dafür ist günstig, denn der angekündigte Rückzug des Staates aus dem Geschäft der Detailsteuerung akademischer Belange, aus der Illusion alleiniger Zuständigkeit für produktive Rahmenbedingungen und aus vermeintlichen Erfolgskontrollen wissenschaftlichen Handelns übt einen bis dahin unbekanntem Professionalisierungsdruck auf tertiäre Bildungseinrichtungen aus und setzt neue Rationalitätsmaßstäbe in den Institutionen durch.

2.2 Zum Handlungsspielraum

Handlungsspielräume für die Integration von Gleichstellungsperspektiven eröffnen sich überall dort, wo das Hochschulmanagement mit neuen Aufgabenfeldern konfrontiert ist, die eine Ausdifferenzierung hochschulinterner und -übergreifender Regelwerke an der Schnittstelle von wissenschaftlicher und administrativer Steuerung erforderlich machen: Sei es in der Einführung von finanziellen Anreizsystemen und Zielvereinbarungen im Kontraktmanagement zwischen Land und Hochschulen oder zwischen Hochschul- und Fachbereichsleitungen, sei es in der Einführung von Leistungsindikatoren und formelgebundener Mittelvergabe für eine effizientere Ressourcenverwaltung, sei es im betriebswirtschaftlichen Controlling zur Steuerung der Globalhaushalte und zur Stärkung auch der dezentralen Finanzautonomie (vgl. die Beiträge in Kehm/Pasternak 2001).

Gleichstellungspolitische Perspektiven können darüber hinaus auch in diejenigen Profilierungs- und Entwicklungsinstrumente integriert werden, die Legitimitäts- und Reputationsressourcen der Hochschulen maximieren: Dies können ebenso Evaluations- und Auditierungsverfahren sein, wie Wissenstransfer- und Weiterbildungsprogramme oder innovative Forschungs- und Praxisorganisationsformen (Ausgründungen, *joint ventures*, virtuelle Ausbildungsverbände u.a.m.).

Generell leisten die Reformbestrebungen an Hochschulen einer bisher ungewohnten Annäherung und Verzahnung wissenschaftlicher und administrativer Tätigkeitsprofile Vorschub und lassen dabei neue Berufsbilder entstehen: in der Fachbereichs- und Abteilungsentwicklung, in der Leitung von Querschnittsprojekten, bei der Einführung neuer Steuerungsinstrumente, in der Begleitforschung, bei der Pflege von Datenbanken oder in der Öffentlichkeitsarbeit (bmb+f 2001, 2002). Auch diese sind, derzeit insbe-

sondere als alternative Karrierepfade für Frauen im Wissenschaftsbetrieb, durchaus attraktiv und für die Hochschulentwicklung von wachsender Bedeutung.

2.3 Zum Handlungsauftrag

Zu den heute bereits als klassische Gleichstellungsmotive bekannten Bemühungen, vorhandene und persistierende Chancengleichheitsdefizite zu beheben und die Qualität der Verfahren zu steigern (z.B. bei der Personalauswahl und -entwicklung, im Berufungsgeschehen, im Gutachterwesen, vgl. dazu den ETAN-Bericht der Europäischen Kommission 2000) treten in Zeiten der Hochschulreform neue Handlungsmotive hinzu.

Es sind gemeinsame Strukturanpassungen zu bewerkstelligen, die das Hochschulmanagement ebenso wie die Gleichstellungsorgane vor diffizile, die Chancengleichheit allemal tangierende Aufgaben stellen: Die vom Gesetzgeber vorgesehene strukturelle Reorganisation wird von informellen Entscheidungsgremien vorbereitet und begleitet, neue Grundordnungen und -verfahren werden etabliert, die neuen Leitungsstrukturen müssen Effizienz- und Legitimitätsreserven mobilisieren. Die gewachsene Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an dieser Entwicklung ist dabei ebenso wichtig wie das geteilte Bemühen, tradierte Machtzentren in die institutionelle Modernisierung zu involvieren (vgl. z.B. Gesellschaft Chancengleichheit 2002).

Hochschulmanagement wie Gleichstellungsstellen sind unter diesen Umständen darauf angewiesen, ihre Profilierungschancen und den Nutzen neuer Steuerungsinstrumente für die Institution zu optimieren. Dabei spielen eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit und die Entwicklung von hochschulinternen und -übergreifenden Wissensgemeinschaften als Stützen des Modernisierungsprojektes eine zentrale Rolle. Die bislang bürokratisch strukturierten wissenschaftsadministrativen Bereiche müssen unter großem Kostendruck ihre Service- und Steuerungsleistungen diversifizieren und ausweiten. Sie werden im fortschreitenden Reformprozess vermutlich auch in neue Bereiche expandieren.

2.4 Zur Handlungsstrategie

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming begegnen sich in der Regel hochgespannte Erwartungen, Unklarheiten über den zu leistenden Aufwand und Ungewissheiten über die absehbaren Folgen in der Institution. Insofern unterscheidet sich Gender Mainstreaming nicht sonderlich von bisherigen gleichstellungspolitischen Interventionen. Neu dagegen sind die Mobilisierung der Leitungsstrukturen, der Prozesscharakter der Interventionen, in denen AkteurInnen unterschiedlichster Bereiche kooperieren, und ihre Verankerung in der Hochschulentwicklung.

In aller Regel werden diese Prozesse dadurch initiiert, dass konsensuell Modernisierungsbedarf benannt und Handlungsfelder identifiziert werden. Anschließend werden *best practice* -Sammlungen (Stevens/Van Lamoen 2001) vorgestellt und eigene Reformvorhaben angestoßen. Ähnlich haben sich auch andere Gleichstellungsinitiativen bislang etabliert. Neu sind allenfalls die wissenschaftlich evaluierende Begleitung, die Identifikation der Trägerhochschule mit den Maßnahmen und angestrebten Zielen, gegebenenfalls die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit von Modellprojekt und Hochschulleitung.

3. Handlungsfelder des Gender Mainstreaming – Aufgaben der Gleichstellungspolitik

Bereits ein kursorischer Überblick über die bislang identifizierten Handlungsfelder des Gender Mainstreaming macht den Funktionswandel deutlich, den Gleichstellungsorgane (Frauengremien, -büros und -beauftragte) in Zeiten der Hochschulreform durchlaufen, und erlaubt es, ihren aktuellen Standort an Hochschulen näher zu bestimmen. Auffällig ist zunächst die gewachsene, reformbestimmte Themenvielfalt, die von ihnen bearbeitet werden muss. Ein beschleunigter Wechsel von Schwerpunkten und steigende konzeptionelle Abstraktheit kennzeichnen die Arbeit.

Wie in anderen Feldern der Hochschulentwicklung erleben wir auch hier eine Verlagerung von Einzel- auf Rahmenvorhaben, von Projekt- zur Programmgestaltung und die dazugehörige Ausweitung von beteiligtem Personal und Ressourcen. Gleichstellungsinterventionen heute zeichnet eine wachsende Integration in das System Hochschule

aus, zukunftsorientierte, ‚präventive‘ Maßnahmen und Vorhaben, wechselnde Kooperationspartner und zunehmend professionalisiertes Vorgehen in der Hochschulsteuerung (Hey/Pellert 2001).

3.1 Kernaufgaben der Hochschule

Forschung / Nachwuchsförderung

Hierunter lassen sich die bislang erfolgreichsten und in den meisten Ländern wie Hochschulen bereits praktizierten Formen der institutionellen Gleichstellung subsumieren: z.B. die Einrichtung von Frauenforschungsprofessuren, die Institutionalisierung von Geschlechterstudien(gängen), Geschlechterforschungszentren und Forschungsverbänden. Dagegen steht die Entwicklung von Karriereförderungsprogrammen für Wissenschaftlerinnen erst am Anfang.

Lehre / Wissenstransfer

In diesen Bereichen hat sich institutionelle Gleichstellung nur mit großen Unterschieden durchgesetzt: fachspezifisch z.B. in der Verankerung von Frauen- und Geschlechterstudien in Curricula und Prüfungsordnungen, örtlich in der institutionellen Förderung von Genderforschungsprojekten für die Praxis (Poolmittel zur Förderung von Drittmittelinwerbungen) und von *community outreach* -Projekten (Frauen- und Gender-Akademien, Frauen-Abenduniversitäten). Vereinzelt sind Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründungen von Wissenschaftlerinnen angeboten worden.

Dienstleistung / Weiterbildung

Auf diesen Gebieten sind z.Z. die dynamischsten Entwicklungen zu beobachten: z.B. der Aufbau von *Mentoring*-Programmen für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen, Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen unterschiedlicher Zielgruppen, Vereinbarkeitsmaßnahmen für wissenschaftliches und wissenschaftsadministratives Personal, zeitlich und örtlich flexible Formen der Arbeitsorganisation (beide überwiegend von Frauen genutzt) und erste Angebote von Gendertrainings (für Führungskräfte).

3.2 Hochschulentwicklung

Leitbilder / Profilbildung

Für die *corporate identity* von Hochschulen ist institutionelle Gleichstellung bisher eher sporadisch und/oder kursorisch relevant geworden. Beispiele dafür sind: die Integration von Chancengleichheit in Leitbilder, die Verankerung von Chancengleichheit und Gleichstellung in hochschulinternen oder externen Zielvereinbarungen (z.B. Universitäten Dortmund, Bochum, Essen in Nordrhein-Westfalen), (naturwissenschaftlich/technische) Studiengänge für Frauen (z.B. Fachhochschule Wilhelmshaven).

Marketing / Internationalisierung

Zunehmend wird an den Hochschulen auch erkannt, dass sowohl die Nachfrage nach Studienplätzen wie das Angebot an qualifizierten und exzellenten Bewerbungen auf Professuren sich durch gezielte gleichstellungspolitische Interventionen verbessern lassen. Beispiele sind hier z.B. Schnupperstudien für Schülerinnen, Intensivstudiengänge mit Chancengleichheitskomponenten, Stipendienprogramme für Studentinnen aus dem Ausland, Beteiligung an Konsortien wie dem W.I.T. (s. Neusel/Poppenhusen 2002).

Organisation / Personal

Erst ganz wenige Hochschulen haben Chancengleichheit und Personalentwicklung als Leitungsressort in der Organisation verankert (z.B. Universität Graz). Spärlich sind bisher auch zukunftsfähige Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen, etwa *tenure track*-Programme für Frauen (z.B. Forschungszentrum Jülich) und Professuren für Wissenschaftlerinnen (z.B. Harnack-Programm der Humboldt Universität zu Berlin). Pläne zur Qualifizierung und Personalentwicklung für Frauen in allen Bereichen (vgl. Krell u.a. 2001a) rufen bislang noch größere Widerstände hervor, da deren innerer Zusammenhang mit den Reformvorhaben an Hochschulen (noch) nicht allgemein erkannt wird.

3.3 Hochschulsteuerung

Ressourcenoptimierung

Angestoßen durch Entwicklungen auf Bundes- und Landesebene sind vielerorts zentrale strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt worden, die in die Finanzierung von Hochschulen und Fachbereichen eingreifen. So ist die Anerkennung der Gleichstel-

lung als hochschulspezifisches Leistungskriterium bereits im Hochschulrahmengesetz verankert. Einige Landeshochschulgesetze (z.B. Baden-Württembergisches Hochschulgesetz, Niedersächsisches Fachhochschulgesetz) haben entsprechend eine formelgebundene Mittelvergabe nach Gleichstellungsindikatoren eingeführt. Die Umverteilungsbeträge sind begrenzt, die Umsteuerungseffekte scheinen erheblich zu sein. Ergänzend werden in vielen Hochschulen eigene Umverteilungsmodelle entwickelt (z.B. TU Darmstadt) und Poolmittel für Gleichstellungsprojekte vorgehalten (z.B. Universität Mainz).

Controlling

Steuerung über Finanzaufweisungen kann jedoch nur nachhaltig wirken und wachsende Akzeptanz erfahren, wenn sie in wirksame Controlling-Verfahren eingebunden bleibt. Umsteuerung zur Vermeidung ‚perverser‘ Anreize und kompensierender Ressourceneinwerbung ist dazu nötig. Maßnahmen, die in diesem Bereich entwickelt wurden, sind etwa: gendersensitive Statistik, Selbstbeschreibungsinstrumente und spezielle Prüfverfahren, Folgeabschätzungen von Genderrelevanz (*gender impact assessments*) oder genderbewusste Haushaltsüberprüfungen (*gender budgets*) (vgl. Schmidt 2001).

Managementstrategien

Als integrierendes Moment stehen hinter solchen Finanzierungs- und Controlling-Maßnahmen im besten Fall ausgewiesene Managementstrategien, die strukturelle Gleichstellung fordern, fördern und feiern, z.B. hochschulinterne Zielvereinbarungen, Besoldungszulagen und Anreize für Gleichstellungsinitiativen, Entwicklung von Gender Mainstreaming -Richtlinien, *best practice* -Sammlungen, *benchmarking* von Gleichstellungsinitiativen, Integration in die hochschulweite Öffentlichkeitsarbeit. Voraussetzung ist in jedem Fall, dass das Bewusstsein für die detrimentalen Effekte von Gleichstellungsdefiziten in den Strukturen wie in den Verfahren die Besorgnis aufwiegt, gleichstellungspolitische Interventionen könnten als wissenschaftsfremde, reputationsmindernde Elemente im System Hochschule wahrgenommen oder inszeniert werden.

3.4 Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung

Personalentwicklung

In Alltag der Organisation sind es seltener die spektakulären Einzelmaßnahmen, die eine chancengleichheitsorientierte Sicherung der Qualität von Verfahren bestimmen. Dagegen kommt Mediationsverfahren und korrektiven Mechanismen wachsende Bedeutung zu. Insbesondere im Verlauf von Reorganisationsmaßnahmen und in Zeiten forcierten institutionellen Wandels sind sie für die Aufrechterhaltung eines ‚Betriebsklimas‘ essentiell, das der Gleichstellung förderlich ist. Als wichtig haben sich z.B. erwiesen: die Entwicklung von hochschuleigenen Richtlinien für Berufungsverfahren (z.B. Festschreibung der Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken), Arbeitsplatzbewertungskommissionen, Qualitätszirkel und andere Beteiligungsformate. Denkbar sind darüber hinaus die Einrichtung von Appellationsverfahren und -instanzen, wie sie aus U.S.-amerikanischen Universitäten bekannt sind.

Evaluation

Für die im Reformprozess angestrebte zunehmende Autonomie im Hochschulsteuerungs- und Hochschulentwicklungsgeschäft spielen reflexive Verfahren der Wirkungskontrolle eine zentrale Rolle. Sie sind wichtige Professionalisierungskontexte, sowohl für Leitungsfunktionen wie für die an den Maßnahmen und Projekten Beteiligten. Institutionelle Gleichstellung setzt eigene Evaluationsmethoden und -instrumente voraus, die erst allmählich entwickelt werden: z.B. gendersensitive Checklisten, Defizitanalysen, Selbstbeschreibungsverfahren. Sie müssen allerdings mit den hochschultypischen Qualitäts- und Exzellenzdiskursen kompatibel und synchron entwickelt werden. Transparente Leistungskriterien und ein öffentlicher Bewertungsdiskurs, der Chancengleichheit einschließt, sind dazu eine notwendige Voraussetzung.

Akkreditierung

Last not least sind institutionelle Neuentwicklungen für Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung auch auf dem Gleichstellungssektor erkennbar. Prädikatsvergaben, *gender audits*, Zertifizierungen und prozessbegleitende Interventionen außerhochschulischer Agenturen (z.B. Total E-Quality Science Award, Familiengerechte Hochschule) definieren weitere Aufgabenbereiche des gleichstellungsaktiven Hochschulmanagements. Sie stellen die neueste Entwicklung im Bereich des Gender Mainstreaming dar.

Diese Auflistung von Handlungsfeldern des Gender Mainstreaming kann weder vollständigen noch abschließenden Charakter beanspruchen. Gender Mainstreaming generiert im Umsetzungsprozess neue Praxisformen und -felder. Dabei stellt die wissenschaftliche Begleitforschung ein unverzichtbares Instrument für die Evaluation seiner Wirkung und die Steuerung und Weiterentwicklung der Verfahren dar.

4. Chancen und Risiken der Umsetzung von Gender Mainstreaming

Im Umsetzungsprozess des Gender Mainstreaming stehen die Erwartungen, die an die Einführung des Prinzips geknüpft werden, den absehbaren Folgen für die Institution Hochschule gegenüber. Das traditionelle Selbstverständnis von Gremien und AkteurInnen wandelt sich zugleich unter dem Einfluss veränderter Rahmenbedingungen und staatlicher Reformvorgaben. In diesem Spannungsverhältnis liegen jeweils sowohl Chancen wie Risiken für die Umsetzung des Konzepts begründet. Die konstruktive Bewältigung der erwartbaren Spannungen und Widerstände in der Organisation Hochschule und die kreative Bearbeitung neuer Handlungsfelder setzen Maßstäbe sowohl für die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit wie für die Professionalität des Hochschulmanagements allgemein (Pellert 1999, Roloff 2002). Abschließend sollen einige der zentralen Widerspruchsmomente näher beleuchtet werden.

4.1 Integration in Planungen und Anwendungssystematik

Gender Mainstreaming erfordert, dass ‚die‘ Genderperspektive, i.d.R. verstanden als empirisch vorgefundene Geschlechterdifferenzen, zu einem integralen Bestandteil der Planung von Maßnahmen wird. Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede und ihre Bedeutung für die Organisation wird vorausgesetzt. Valide und aktuelle Datenerhebungen sind gefragt. Selbst eine hohe Qualität der Erhebungen und eine nachgewiesene Relevanz der aufgezeigten Differenzen können jedoch noch keine geschlechtergerechte Wirksamkeit einzelner Maßnahmen garantieren. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bleibt auf ExpertInnenwissen angewiesen, setzt informierte Umsetzungsinitiativen und dafür zuständige Einrichtungen und Instanzen in den Organisationen voraus (vgl. Jung / Küpper 2001).

Die vom Gesetzgeber vorgesehene Systematik der Einbindung des Gender Mainstreaming -Prinzips in „sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen“, so schon die Mitteilungen der EU-Kommission 1996, stellt eine Willensbekundung dar. Das Prinzip spezifiziert Anforderungen an das Verwaltungshandeln, reguliert jedoch keine Entscheidungsabläufe und garantiert keine Ergebnisse. Zur Implementierung von Gender Mainstreaming sind Organisationen auch weiterhin auf differenzierte Verfahrenskontrollen und deren institutionelle Verankerung angewiesen (Schmidt 2001).

4.2 Entscheidungsrelevanz und Transparenz der Kontrolle

Das Prinzip des Gender Mainstreaming garantiert die Relevanz von Geschlechterperspektiven für Policyentscheidungen der unterschiedlichsten Art. Auch Handlungsfelder, die bislang ohne Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden bearbeitet wurden, sollen kritisch auf geschlechterdiskriminierende Wirkungen durchleuchtet werden (s. etwa Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie 2002). Das Prinzip reduziert jedoch nicht sondern erhöht die Komplexität von Entscheidungsprozessen, setzt eine explizite Priorisierung von Zielen voraus und ist geeignet, inhärente Spannungen und Widerstände im System offen zu legen. Eine allgemeine und verbindliche Einführung von Gender Mainstreaming in Organisationen erzeugt zusätzlichen Steuerungsbedarf und definiert neue Leitungsaufgaben.

Entscheidungen, die sich an ausgewiesenen Defiziten orientieren, ermöglichen eine transparentere Wirkungskontrolle. Dem Gender Mainstreaming verpflichtete Maßnahmen und ihre Ergebnisse sind an Gleichstellungserfolgen und gewachsener Chancengleichheit zu messen. Das Prinzip unterstellt einen tragfähigen Konsens über die Ziele der Organisation. Die Bewertung von Maßnahmen und Ergebnissen bleibt jedoch standortgebunden und abhängig vom Selbst- und Politikverständnis der Beteiligten. Gender Mainstreaming setzt in Organisationen einen fortwährend weiter zu entwickelnden Diskurs über Qualitätsstandards für das professionelle Handeln und einen wachsenden Konsens auch über Gleichstellungsfragen voraus.

4.3 Steigende Akzeptanz und Qualifizierungsbedarf

Die verbindliche Einführung des Gender Mainstreaming -Prinzips in eine Organisation beteiligt eine steigende Zahl ihrer Mitglieder an der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Vorgaben. Isolierungs- und Ausgrenzungseffekte von Gleichstellungsbeauftragten können verringert, größeres Interesse und Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätssicherung in der Institution geweckt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass die Rolle der ExpertInnen der Gleichstellungspolitik – Frauengremien, Frauenbüros, Frauenbeauftragte – neu definiert und ihre Beziehungen zur Organisation neu gefasst werden. Ihr unverzichtbares Wissen und ihre gewachsene Beratungserfahrung müssen in Richtlinienkompetenzen eingebunden und als Beratungs- und Appellationsinstanz zur Verfügung stehen. Neue Kontrollaufgaben und Servicefunktionen führen zu einem steigenden Bedarf an Ressourcen und setzen klar definierte Zuständigkeiten und Mitspracherechte der Gleichstellungsstellen voraus.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollverfahren der Organisation verlagert gleichstellungsrelevante Zuständigkeiten auf Mitglieder, deren Tätigkeits- und Anforderungsprofil vorgängig anders bestimmt wurden. Von ihnen werden Geschlechtersensitivität, Genderkompetenz, Professionalität im Abbau von struktureller Diskriminierung und im Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt erwartet. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bleibt an die Möglichkeit gebunden, einen entsprechenden Qualifizierungsbedarf von neuen AkteurInnen der Gleichstellungspolitik zu befriedigen. Gendertrainings müssen entwickelt und in Weiterbildungsangebote integriert werden (vgl. Burbach/Schlotau 2001), ‚Genderkompetenz‘ muss für die Leistungsbewertung von Führungskräften verbindlich werden.

4.4 Integrationsgewinn und Transformationsdruck

Mit dem Automatismus der Anwendung des Gender Mainstreaming -Prinzips und seiner Integration in Entscheidungsroutrinen ist eine wachsende Normalisierung und Akzeptanz von Gleichstellungsanliegen im Alltag von Organisationen zu erwarten. Frauen- und Geschlechterstudien weisen demgegenüber die ungebrochene Wirksam-

keit wenn nicht konstitutive Bedeutung von geschlechtshierarchischen Organisationsprinzipien auch an den Hochschulen nach (Krais 2000). Eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming übt einen wachsenden Transformationsdruck auf die Institution Hochschule aus und setzt dessen konstruktive Umsetzung in organisationales Lernen voraus.

Gender Mainstreaming als Funktionsprinzip der Organisation integriert Potentiale und Ressourcen, deren Marginalisierung und Ausgrenzung häufig eine unbemerkte aber um so wirksamere Rolle im tradierten Selbstverständnis der Institution Hochschule spielen. Effizienz- und Exzellenzzuschreibungen, Legitimitäts- und Machtdiskurse sind davon geprägt. Gleichstellungsbestrebungen rühren an die Wurzel dieses Selbstverständnisses. Sie wurden bislang artikuliert von kritischen Instanzen, die den Machtzentren der Organisation eher fern standen und ihren Machtmechanismen eher fremd blieben. Ohne einen entsprechenden organisationalen Wandel in Richtung auf größere Geschlechtergerechtigkeit werden gleichstellungspolitische Instanzen an den Hochschulen durch Integration in den *mainstream* von Instrumentalisierung bedroht. Integrationsgewinne können dann mit dem Verlust einer für die Geschlechtergerechtigkeit unabdingbaren Autonomie verbunden sein.

5. Fazit

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt einen komplexen und voraussetzungsvollen Steuerungsimpuls an Hochschulen dar. Er ist geeignet, mittelfristig den gleichstellungspolitischen Anschluss der Hochschulen an die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu ermöglichen und ihnen darüber hinaus eine ihrer Verantwortung entsprechende Rolle in diesem Prozess zu sichern. Zugleich bleibt die Implementierung von Gender Mainstreaming auf die Weiterentwicklung von ExpertInnenwissen und seine Verankerung in den Leitungsstrukturen der Hochschulen angewiesen. Sicherung von Chancengleichheit und Qualität der Verfahren bleiben ein vielversprechendes und uneingelöstes Potential auf der Agenda wissenschaftlicher Einrichtungen.

Literaturverzeichnis

Altmiks, Peter (Hrsg.), 2000: Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim: Beltz – Deutscher Studien Verlag.

Batisweiler, Claudia, Elisabeth Lembeck, Mechthild Jansen (Hrsg.), 2001: Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen: Leske + Budrich.

Bothfeld, Silke, Sigrid Gronbach, Barbara Riedmüller (Hrsg.), 2002: Gender Mainstreaming – Eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt am Main: Campus.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2001: Frauen in Bildung und Forschung. Gender Mainstreaming. Bonn: bmb+f. <http://www.bmbf.de>

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2002: Mehr Frauen an die Spitze! Gender Mainstreaming in Forschungseinrichtungen. Bonn: bmb+f. <http://www.bmbf.de>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002: Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin: BMFSJ. Internetportal der Bundesregierung: <http://www.gender-mainstreaming.net>

Burbach, Christiane, Heike Schlotau (Hrsg.), 2001: Abenteuer Fairness. Ein Arbeitsbuch zum Gendertraining. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

European Commission, 2000: Science Policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. European Technology Assessment Network. Brüssel: EC Research Directorate General. <http://www.cordis.lu/improving/women.htm>. (Dt. 2001: Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Europäische Kommission – Generaldirektion Forschung. <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>)

Forum Wissenschaft (2001): Alles Gute kommt von oben? Gender Mainstreaming in der Diskussion (Schwerpunktthema), 18. Jahrgang, Heft 2. Marburg: BdWi.

Gesellschaft Chancengleichheit (Hrsg.), 2002: Potsdamer Kongress Chancengleichheit – Leitbegriff für Politik und Gesellschaft im 21. Jahrhundert. Dokumentation der Beiträge zum Forum IV: Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Online-Dokumentation: <http://www.chancengleichheit.org>

Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie (Hrsg.), 2002: Die Praxis des Gender Mainstreaming – Europäische Beispiele. Dokumentation einer Fachtagung vom 29. 01. 2002 in Frankfurt am Main. Online-Dokumentation: <http://www.hgdoe.de/poll/tneun.htm>

Hey, Barbara, Ada Pellert (Hrsg.), 2001: Frauenförderung = Hochschulreform! Informationen Sondernummer 1/2001. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung. <http://www.kfunigraz.ac.at/kff>

Jung, Dörthe, Gunhild Kupper, 2001: Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Bielefeld: Kleine.

Kehm, Barbara M., Peer Pasternak, 2001: Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels. Weinheim: Beltz – Deutscher Studien Verlag.

- Kirsch-Auwärter, Edit, 2002: Strukturelle Chancengleichheit in Zeiten der Hochschulreform: Visionen – Transformationen – Funktionen. In: Lischetti, Barbara, und Christine Michel (Hrsg.): Vom Störfall zur Schlüsselfunktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik. Bern/Wettingen: eFeF-Verlag.
- Krais, Beate (HG), 2000: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main: Campus.
- Krell, Gertraude, Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke, 2001a: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Stuttgart: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
- Krell, Gertraude, Ulrich Mückenberger, Karin Tondorf, 2001b: Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Hannover: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales.
- Lind, Inken, Andrea Löther, 2001: Schwerpunktthema: Gender Mainstreaming. Bonn: cews-Newsletter 4 und 5. <http://www.cews.uni-bonn.de/indexie.html>
- Neusel, Aylâ, Margot Poppenhusen (Hrsg.), 2002: Universität Neu Denken. Die Internationale Frauenuniversität „Technik und Kultur“. Opladen: Leske + Budrich.
- Niedersachsen, Staatskanzlei, 2002 a: GemiNI – Gender Mainstreaming in Niedersachsen. Leitfaden für Kabinettsvorlagen. <http://www.stk.niedersachsen.de>
- Niedersachsen, Staatskanzlei, 2002 b: GemiNI – Gender Mainstreaming in Niedersachsen. Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen bei Projekten und sonstigen Reformmaßnahmen der Staatsmodernisierung. <http://www.stk.niedersachsen.de>
- Nohr, Barbara, Silke Veth (Hrsg.), 2002: Gender Mainstreaming. Kritische Reflexion einer neuen Strategie. Rosa-Luxemburg-Stiftung Texte 7. Berlin: Dietz.
- Pellert, Ada, 1999: Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen. Wien: Böhlau.
- Roloff, Christine (Hrsg.), 2002: Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine.
- Schmidt, Verena, 2001: Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 1-2, S. 45-62.
- Stevens, IIs, Ilse Van Lamoen, 2001: Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Leuven, Apeldoorn: Garant.

„Von der Gleichstellungsbeauftragten zur Genderexpertin?“

Vorwort

Dass das Thema „*Von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Genderexpertin ?*“ mit einem Fragezeichen versehen wurde, ist sicherlich kein Zufall gewesen. Die Aufgabenstellung durch die Organisatorinnen des Workshops hätte dazu verleiten können, sich dem Thema dergestalt zu nähern, dass eine gegensätzliche Position zwischen den Funktionen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Genderbeauftragten formuliert oder eine Lösung angeboten wird. Tatsächlich wäre ein solches Vorgehen verkürzt. Die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Bundesrepublik, die die Realisierung der vom Grundgesetz garantierten Gleichstellung von Männern und Frauen unterstützen, wird hauptsächlich durch ihr eigenes Selbstverständnis und die von Bundesland zu Bundesland verschiedenen gesetzlichen Grundlagen bestimmt. In den mehr als zehn Jahren, seitdem es die Institution der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gibt, haben gesellschaftliche Entwicklungen stattgefunden, die in die Hochschulen hinein wirken und sich als neue Herausforderungen für Amtsinhaberinnen erweisen. Zunehmende Globalisierung und technischer Fortschritt, vor allem im Bereich der Informationstechnologie stellen dafür treibende Kräfte dar. Hier soll besonders auf zwei Entwicklungen eingegangen werden, die weit in die Hochschulen hinein reichen und die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erheblich tangieren.

Ich will in der Folge zunächst aufzeigen, wie sich die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Laufe der Jahre verändert hat und dann versuchen, die aufgeworfene Frage zu beantworten.

I. Neue Steuerung an Hochschulen

Mit der Einführung neuer Steuerungsverfahren in den öffentlichen Verwaltungen, denen die Hochschulen als Anstalten des öffentlichen Rechts zuzuordnen sind, sollen die angesichts knapper werdender Mittel eingeführten neuen Steuerungsmittel zu einem

effektiveren und effizienteren Einsatz von Ressourcen führen. Dabei werden von der Politik nur noch die zu erfüllenden Aufgaben und Ziele festgelegt.

Die Hochschulen sind als Ergebniszentren für die wirtschaftliche Erstellung der vereinbarten Leistungen zuständig.

Mit der Einführung der neuen Steuerung wurden somit Gesetze geschaffen, die die Leitungsebenen innerhalb der Hochschulen stärken. Die Vergabe von Landesmitteln an die Hochschulen erfolgt nach leistungsbezogenen Parametern und über Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule. Da nur tatsächlich erbrachte Leistungen honoriert werden, ist auch nachvollziehbar, dass die erbrachten Leistungen überprüft werden müssen.

Mit der Einführung der neuen Steuerung ist die Anwendung neuer Methoden verbunden, die zum Handwerkszeug von Managern¹ gehören. Controlling, Evaluation, Kosten-/Leistungsrechnung, Personalentwicklung oder Balanced Score Card zur Bewertung von Leistungsträgern werden zunehmend flächendeckend eingesetzt. Die daraus gewonnenen Daten ermöglichen den Hochschulleitungen strategische Planung zu betreiben, sich im Wettbewerb zwischen den Hochschulen zu positionieren und die gewonnenen Daten für Vereinbarungen zwischen Hochschulleitung und dezentralen Einrichtungen zu verwenden. Im Hochschulrahmengesetz wurden als ein Parameter für die leistungsbezogene Mittelvergabe auch die Fortschritte bei der Herstellung der Gleichstellung beim wissenschaftlichen Personal mit aufgenommen und damit zu einer Aufgabe des Hochschulmanagements.

Die Hochschulen entwickeln sich zu Dienstleistungsunternehmen, die mit professionellen Methoden geführt werden müssen, wenn sie erfolgreich sein wollen. Vielen Hochschulmitgliedern fällt es immer noch schwer sich daran zu gewöhnen, dass zunehmend in allen Bereichen der Gesellschaft Managementaufgaben wahrgenommen werden müssen und die Professionalisierung des Managements auf allen Ebenen der Hochschule immer wichtiger wird.

¹ Vergl. Gulick, L. H.: Notes on the theory of organisations. In Gulick, L. H.; Urwick (Hg.) Papers on the science of administration, New York 1937, s. 13

I.1. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Teil des Hochschulmanagements

Das zeitgleich mit dem Hochschulgesetz NRW verabschiedete Landesgleichstellungsgesetz verschafft den Gleichstellungsbeauftragten, so wie es von ihnen in den Gesetzesanhörungen gefordert worden war, auch Zugang zum Leitungsorgan der Hochschule². Damit stehen die Gleichstellungsbeauftragten mit der Hochschulleitung regelmäßig in einem direkten Kontakt, wenn sie dies wünschen. Sie sind zwar nicht stimmberechtigte Mitglieder der Leitungsebenen, können aber dort ihren Einfluss geltend machen. Christine Roloff hat schon sehr früh die veränderte Situation der Gleichstellungsbeauftragten prognostiziert:

„Die Gleichstellungsaufgabe würde als Gemeinschaftsaufgabe in den normalen Hochschulablauf und in die strategische Hochschulentwicklung integriert werden. Das Management dieser Aufgabe könnte der neue Zuschnitt der Arbeit der Frauenbeauftragten sein ... über ihre Ansiedlung auf der Leitungsebene, ihre Ausstattung, aber auch ihre notwendige professionelle Qualifikation gäbe es dann keinen Zweifel.“³

Die gleiche Einschätzung hinsichtlich der zukünftigen Aufgaben wird auch von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vertreten: *„Wenn Frauenförderung zur Gemeinschaftsaufgabe erklärt wird ... dann verändert sich Funktion und Positionsdefinition der Frauenbeauftragten ganz wesentlich. Sie übernimmt primär Management- und Beratungsaufgaben im Prozess der Umsetzung und zwar für alle ihre ursprünglichen Aufgaben.“* (Jung S.203)

Ob sich die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf reine Managementfunktionen beschränken wird, ist fraglich. Bisher existiert keine einheitliche Beschreibung deren Aufgaben an Hochschulen. Sie haben die Möglichkeit, ihre Arbeit zu gestalten und sie unterschiedlich auszufüllen. Die Gleichstellungsbeauftragten *„müssen sich bewusst sein, dass sie sich in neue Strukturen dort einbinden müssen, wo sie am einflussreichsten Frauenpolitik vertreten können, ohne sich in diesen Strukturen zu verlieren.“⁴* Untersuchungen über die Einflussnahme und das jeweilige methodische Vorgehen von Gleichstellungsbeauftragten basierend auf unterschiedlichen Ausgangsbedingungen liegen bisher nicht

² Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze, Gesetz und Verordnungsblatt für Land NRW 53 Jahrgang, Nr. 45 S.223 *„Die Gleichstellungsbeauftragte... kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.“*

³ Roloff, Christine (1998) Gleichstellungspolitik ist Strukturpolitik in: Plöger, Lydia; Riegraf, Birgit (Hrsg.) (1998) Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform, Bielefeld S. 138

⁴ Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros zur Verwaltungsmodernisierung: Frauen zwischen Tilburgfieber und Demokratischer Gestaltung

vor. Ihre organisatorische Ansiedlung ist analog zu einer Einheit wie Steuerung/Controlling erfolgt. Trotzdem ist ihre Funktion nicht auf einen zentralen Service zu reduzieren. Sie üben weiterhin eine Querschnittsfunktion aus.

1.2. Gleichstellungsbeauftragte und Managementaufgaben

Nicht jede Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte fühlt sich in der Funktion einer Managerin wohl oder versteht sich als solche. Allerdings müssen sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit den neu hinzugekommenen Anforderungen auseinandersetzen. *„Ob sich jemand selbst als Manager oder Managerin versteht und so bezeichnen will, ist sekundär; wichtig ist, was Beruf, Tätigkeit, Funktion und Stellung innerhalb einer Organisation verlangen.“*⁵ Diese Aussage ist auch dann gültig, wenn wie im Fall der Hochschulen, die Mitglieder der Leitungsorgane auf ihre Tätigkeit nicht durch entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen vorbereitet wurden, wie sie in jedem erfolgreichen Unternehmen bei tief greifenden Umstellungen selbstverständlich sind. Malik (a. a. O. S.5) führt dazu aus: *„Ihre Bedeutung für den Erfolg des Unternehmens ist diesen Personen sehr bewusst, was sie nicht unbedingt zu den angenehmsten Zeitgenossen macht. Dass sie Manager sind, wollen sie nicht immer wahrhaben, und sie davon zu überzeugen, gehört zu den schwierigen Aufgaben. Sie müssen denken und handeln wie Manager – bezogen auf sich selbst und ihr Wissen.“* Was sind nun die Aufgaben von Managerinnen? *„Management und Administration sind verantwortlich für die Gewährleistung und Optimierung der Rahmenbedingungen. Der Akquisition und der Verteilung der personellen Ressourcen kommen hierbei Schlüsselfunktionen zu.“*⁶

*„Management in funktionaler Hinsicht ist ein Komplex von Steuerungsaufgaben, die bei der Leistungserstellung in arbeitsteiligen Systemen erbracht werden müssen, die im Prinzip in jeder Leistungsposition stets zu lösen sind, und zwar unabhängig davon, in welchem Ressort, auf welcher Hierarchieebene und gleichgültig auch, in welchem Unternehmen und in welcher Behörde sie anfallen.“*⁷

⁵ Malik, Edmund (2000) Führen Leisten Leben: Wirksames Management für eine neue Zeit

⁶ Cremer-Renz, Christa (1998) in: Roloff, Christine (HG.) Reformpotential an Hochschulen, Berlin (1998) S. 183

⁷ Quarg, Sabine „Die Frauenbeauftragte als Gleichstellungsmanagerin“, Vortrag gehalten auf der Tagung der Frauenbeauftragten im Dortmunder Netzwerk und der Mitglieder des Forums Frau und Wirtschaft am 9. November 1999 in Dortmund, unveröffentlichtes Handout

Nach einer anderen Definition bestehen die Aufgaben des Managements *„in Entscheidungsaufgaben, bei denen es um inhaltliche Problemlösung, und um Durchsetzungsaufgaben und damit der Beeinflussung von Personen geht.“*⁸

*„Planen, Organisieren, MitarbeiterInnenauswahl, Treffen von Entscheidungen, Koordinierung, Berichten und Aufstellung und Überwachung von Budgets gehören zu den Aufgaben von Managerinnen.“*⁹

Wenn Gleichstellung als Bestandteil von Personalpolitik Managementaufgabe ist, müssen die Gleichstellungsbeauftragten sich mit ihrer Stellung in den neuen veränderten Leitungsmodellen auseinandersetzen. Dies setzt ein Selbstverständnis der Gleichstellungsbeauftragten über ihre Aufgaben voraus und der Art und Weise, wie sie diese Aufgaben ausfüllen möchte. Versteht sich eine Gleichstellungsbeauftragte als Prozessmanagerin für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung, die mit ihrer Arbeit der Hochschule dient, sind ihre Tätigkeiten auch als solche darzustellen und auszuweisen.

Es bestehen unterschiedliche Auffassungen zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten darüber, ob sie sich Aufgaben übertragen lassen wollen, wie Verhandlungen über Zielvereinbarungen führen, Evaluationsverfahren begleiten, Zielerreichung kontrollieren und ob dies überhaupt wünschenswert ist. Da Gleichstellungsbeauftragte nicht nur die Aufgabe haben, Diskriminierung zu verhindern, und über die Möglichkeit verfügen, Projekte zur Frauenförderung aus eigenen oder selbst akquirierten Mitteln anzustoßen, sondern auch *„ein Mitwirkungs- und Mitspracherecht bei allen Gleichstellungsangelegenheiten“*, können sie sich als Beraterinnen verstehen, die dazu beitragen, dass Gleichstellungsthemen vom Hochschulmanagement aufgegriffen und als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Hochschule umgesetzt werden.

Innerhalb dieses Bezugsrahmens hat sich die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Querschnittsaufgabe zu bewegen. Dies macht die systematische Einordnung ihrer Tätigkeit so schwer erfassbar. Die Umsetzung der neuen Steuerung ist nur über integrierte Handlungskonzepte zu erreichen¹⁰, Gleichstellung ist, *„...Strukturpolitik, die die gesamte Organisationsentwicklung an Hochschulen erfasst. Sie muss vernetzt sein und auf allen Handlungspositionen ineinander greifen.“*¹¹

⁸ Witte, E.: Hdww, Bd. 8, S. 137

⁹ Vergl. Gulick, L.H.: Notes on the theory of organisations. : Gulick, L.H: Urwick (HRSG.) Papers on the science of administration, New York 1937, S. 13)

¹⁰ Cremer-Renz a.a.O. S. 184

¹¹ ebenda S. 140

1.2.1 Managementmethoden zur Umsetzung von Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Wesentlichen beratend tätig, ihr Einfluss beruht zum größten Teil auf Überzeugungsarbeit, auch in dem geschickten politischen Vorgehen auf der Mikroebene. Wenn eine Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Selbstverständnis her nicht nur Frauen in der Hochschule fördern will, sondern sich als Dienstleisterin der Institution für einen wichtigen Bereich versteht, ist es sinnvoll, gemeinsam mit den anderen Verantwortlichen den Einsatz geeigneter Instrumentarien voranzutreiben und diese Ergebnisse dann wiederum zur Unterstützung der eigenen Arbeit zu nutzen. Werden die vorher vom Hochschulmanagement in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten festgelegten Inhalte überwacht und wird in regelmäßigen Abständen darüber berichtet, so führt dies zu einer Versachlichung der Diskussion im Zusammenhang mit Gleichstellung. Gewinnen und Bereitstellen der benötigten Daten durch mit Evaluation und Controlling befassete Mitarbeiterinnen in der Verwaltung entlasten zudem die Gleichstellungsbeauftragten erheblich.

In den letzten Jahren wurden spezielle Instrumentarien von Gleichstellungsbeauftragten angeregt und mit deren Beteiligung entwickelt, die sich als hilfreich im Managen der Querschnittsaufgabe Chancengleichheit für Frauen erweisen. Sie sollen hier kurz aufgeführt werden:

Der Einsatz des Total E-Quality Management -Selbstassessmentverfahrens^{12,13} kann von Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen dafür verwendet werden, ein Qualitätsmanagementsystem hinsichtlich Gleichstellung zu implementieren. Dies führt unter anderem zu verbesserten und kontinuierlichen Prozessabläufen und damit zu einem professionelleren Vorgehen. Es werden Aktivitäten der Hochschulen in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern der Hochschule erhoben, also auch Fortschritte bei den Ausbildungsinhalten und bei Herstellung von Chancengleichheit in der Verwaltung und die Organisationskultur bewertet. Die an das Selbstbewertungsinstrument anschließende Formulierung von Teilzielen und deren Umsetzung wird durch Externe überprüft und bei Erfolg mit einem Award prämiert, der für einen befristeten Zeitraum vergeben wird.

¹² Michel, Sigrid (1998) Brauchen wir Total E-Quality Management an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen? Neue Impulse 1988 Nr.4 S.14-17

¹³ Michel, Sigrid, (2002): Total E-Quality-Management als Instrument zur Umsetzung von Chancengleichheit an Hochschulen. In: Baaken, Uschi; Plöger, Lydia (2002): Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen. Wissenschaftliche Reihe BD 145, S. 67-96

Ein Auditverfahren, welches mit einem intensiven Beratungsprozess durch externe BeraterInnen verbunden ist, unterstützt alle Maßnahmen der Institution auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule.

Interne und externe Zielvereinbarungen zur Herstellung von Chancengleichheit sind weitere Mittel, die sich auch als geeignetes Instrument zur diskretionären Vergabe von Mitteln, zur Förderung qualitativer Maßnahmen erweisen.

Der Einsatz von Gender-Peer-Review-Verfahren wird zurzeit intensiver diskutiert und ist dazu geeignet, die Berücksichtigung des Genderaspektes in einem Studiengang hinsichtlich Repräsentanz von weiblichen Lehrenden und der Berücksichtigung des Genderaspektes bei den Inhalten und den organisatorischen Rahmenbedingungen eines Studiengangs zu bewerten.

Genderstatistik und Gendercontrolling werden jetzt schon an Hochschulen eingesetzt, ohne bisher immer so genannt zu werden.

II. Gender Mainstreaming

1995 wurde von der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen Gender Mainstreaming als ein politisches Konzept verabschiedet, dass zum Ziel die Herstellung umfassender Geschlechtergerechtigkeit hat.

Was bedeutet Gender Mainstreaming ins Deutsche übersetzt? **Gender** = „Soziales Geschlecht“. Das Englische unterscheidet sprachlich zwischen „Sex“, dem biologischen Geschlecht und „Gender“, dem sozialen Geschlecht. Mit Gender sind die Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen (Geschlechterstereotypen). Die Geschlechterrollen können sich im Laufe der Zeit ändern und sind innerhalb und zwischen den Kulturen sehr unterschiedlich.

Mainstreaming bedeutet: „in den Hauptstrom bringen“, das bedeutet in diesem Zusammenhang, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den Mainstream der Entscheidungsprozesse von Politik und Verwaltung, in Programme und Maßnahmen übernommen und zum selbstverständlichen Handlungsmuster wird, dass ein Sonderthema zu einem Hauptthema wird. *Mainstreaming* bedeutet somit auch, den Mainstream zu durchdringen und zu verändern.

Gender Mainstreaming bedeutet, Chancengleichheit für Männer und Frauen in allen Systemen, Strukturen, Organisationen, politischen Programmen und Aktionen sowie in Sicht- und Vorgehensweisen systematisch zu integrieren. Hiervon sind Männer und Frauen gleichermaßen betroffen.

Zum tieferen Verständnis des Gender Mainstreamingansatzes ist es sinnvoll, an den Ursprung dieses Konzeptes zu erinnern. Was ist nun der Hintergrund der Forderung den Mainstream zu „gendern“? Die Weltbank und die Industrienationen haben große Entwicklungshilfeprojekte für Afrika gefördert, die sehr häufig die dort vorher ansässige Wirtschaftsstruktur zerstört haben. Kleine Betriebe, kleine landwirtschaftliche Anwesen, in der Regel von Frauen betrieben, wurden durch die großen Investoren zerstört. Dies hat vor allen Dingen den Frauen, dem Zivilbereich in den Ländern nicht gut getan und zu größerer Abhängigkeit und Verelendung geführt.

Als Konsequenz aus diesen negativen Erfahrungen haben Frauen aus den Nichtregierungsorganisationen aus den Ländern der dritten Welt die Forderung aufgestellt, dass bei politischen Entscheidungen, wie beispielsweise der Einführung von Wirtschaftsförderungsprogrammen, immer mit überlegt und geprüft werden muss, wie diese Entscheidungen sich in ihrer Konsequenz auf alle Teile der Bevölkerung auswirken. Dieser Aspekt von Gender Mainstreaming ist der entscheidende. Es handelt sich um einen gesamtgesellschaftlichen Ansatz, der darauf zielt, dass bei Entscheidungen in allen Politikbereichen auch denen in nachrangigen Institutionen, Verbänden und Organisationen und bei der Vergabe von Ressourcen geprüft wird, in wie weit sie sich geschlechtergerecht auswirken. Dabei erfolgt die Transformation einer sozialen Bewegung in ein rationales Werkzeug politischer Steuerung.

Diese Verpflichtung wurde auch im Amsterdamer Vertrag aufgenommen und geht weit über den traditionellen Ansatz von Frauenförderung hinaus, der aber dadurch nicht an Geltung verliert.

Zur Klarstellung sollen hier noch einmal die unterschiedlichen Ansätze von Frauenförderung und Gender Mainstreaming dargestellt werden.

Spezifische Frauenförderung...

- richtet sich an Frauen.
- zielt auf die Verringerung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen.
- unterstützt Frauen in besonderen Problemlagen.
- bietet Maßnahmen für Frauen an.

Gender Mainstreaming...

- richtet den Blick auf das Verhältnis von Frauen und Männern.
- zielt auf die Veränderung der Rahmenbedingungen und Strukturen, die eine Ungleichheit hervorbringen.
- stellt sicher, dass die Bedürfnisse von Frauen in allen Politikbereichen und Maßnahmen berücksichtigt werden.
- integriert in alle Maßnahmen eine geschlechtersensible Perspektive.

Weil auf spezielle Förderprogramme für Frauen erst dann verzichtet werden kann, wenn keine strukturellen Benachteiligungen mehr bestehen, werden sie im Rahmen einer Doppelstrategie auf unabsehbare Zeit fortbestehen müssen und sind auch um spezielle Förderprogramme für Männer zu ergänzen.¹⁴

Die Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming durch Leitungskräfte verlangt nicht nur Sensibilität für dieses Thema sondern den Einsatz von Fachkompetenz, die teilweise erst noch zu entwickeln ist.

Die Einbeziehung externer Beraterinnen mit spezieller Genderkompetenz ist sinnvoll. Jedoch muss ein kontinuierlicher Lerneffekt innerhalb der Organisation erreicht werden.

Um Ungleichbehandlung von Geschlechtern aufdecken zu können, bedarf es der Erfassung von Daten, die zu Transparenz führen. *„Erst die Einführung der Strukturkategorie Geschlecht in die Organisationsforschung ermöglicht die Überwindung des Blicks auf weibliche Beschäftigte als defizitäre Mängelwesen, die zur Erlangung der Gleichstellung vor allem an sich selbst arbeiten müssen.“* (Brückner-Gärtner)¹⁵ In allen Bereichen sind nach Geschlechtern differenzierte Daten zu sammeln, aufzubereiten und Maßnahmen zu planen. Eine geschlechtsbezogene Analyse von Organisationen fragt nun, durch welche Prozesse innerhalb von Organisationen hierarchische Strukturen sozialer Ungleichheit entlang der Geschlechtergrenze entstehen und wie die Organisationen als Ganzes dazu beiträgt, dass sich hierarchische Geschlechterverhältnisse entwickeln konnten und wie ihnen entgegengewirkt werden kann. Bei einer Analyse wird offenbar, dass Institutionen wie Verwaltungen oder Hochschulen insbesondere von ihren männlichen Angehörigen als geschlechtsneutrale Gebilde wahrgenommen werden. Unter neuen

¹⁴ Ein solches Programm könnte z.B. zum Ziel haben, Männer zu gesundheitsbewusstem Verhalten zu ermutigen.

¹⁵ Brückner-Gärtner, Christine (2001): Frauengleichstellung im Modernisierungsprozess der öffentlichen Verwaltung: theoretische und empirische Untersuchung eines zentralen Problems Berlin (2001).

Blickwinkeln betrachtet, lassen sich in ihnen auch die historisch gewachsene Verkörperung männlicher Herrschaft darstellen, ohne dass dies den jeweiligen einzelnen Akteuren bei ihren Handlungen bewusst gewesen wäre und von daher auch nicht in Frage gestellt zu werden brauchten.

Hier soll zur besseren Verdeutlichung eine Definition von Hegemoniebegriffes angeführt werden: *„Hegemonie ist die gesellschaftliche Machtstellung von Gruppen, die kulturell und ideologisch so fest verankert sind, dass sie unhinterfragt als normal und selbstverständlich gilt, und gleichzeitig von den nicht herrschenden Gruppen aktiv unterstützt wird. Die kulturelle Hegemonie dieser Form von Männlichkeit geht meist einher mit individueller oder kollektiver Macht in gesellschaftlichen Institutionen wie Wirtschaftsunternehmen, Militär, Staat und Bürokratie“* (Lange S. 66)¹⁶

Gender Mainstreaming beinhaltet eine ergebnisorientierte Perspektive und eine prozessorientierte Perspektive.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bedarf es eines angemessenen methodischen Instrumentariums, welches teilweise erst entwickelt werden muss. Jedoch mangelt es noch an ausreichendem Fachwissen, das in diesen Prozessen zur Verfügung gestellt werden muss. Es können bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming Fehler gemacht werden, durch kontextuelle Verkürzung des Gender Mainstreamingansatzes, umdefinieren von Frauenförderung zu Gender Mainstreaming, Delegation der Verantwortung der Führungskräfte für die Umsetzung an die Gleichstellungsbeauftragten oder durch Delegation an andere ausgelagerte Planungsebenen, Abwertung der Inhalte und der Personen, die Gender Mainstreaming vertreten, mangelnde Berücksichtigung des Gleichstellungsangebots bei Auftragsvergabe, mangelnde Erfolgskontrolle der realisierten Maßnahme, mangelnde Finanzierung der Personalstellen oder von externem Sachverstand zur Begleitung und Überwachung der Integration von Frauenbelangen oder auch durch mangelnde Repräsentanz von Frauen in allen Gremien.

Die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming kann durch Prüfkriterien festgestellt werden, wie sie von Ullrich Mückenberger, Karin Tonndorf und Gertraude Krell in der Bundesrepublik für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming entwickelt wurden:

¹⁶ Lange, Ralf (1998) Geschlechterverhältnisse im Management von Organisationen. München 1998, S. 66

Das **6-Schritt-Prüfverfahren** eignet sich besonders für die Anwendung in Organisationen:

Arbeitsschritte:	Anforderungen / Überlegungen:
1. Definition der gleichstellungspolitischen Ziele in Kenntnis des Ist-Zustandes Welcher Soll-Zustand wird durch das zu entscheidende Vorhaben angestrebt?	Kenntnisse über Ist-Zustand, Zugrundelegung einschlägiger Rechtsnormen, Programme etc. Kordinierung mit allen betroffenen Bereichen
2. Analyse der Probleme und der Betroffenen Welches sind die konkreten Hemmnisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit? Welche Gruppen sind betroffen?	Wissen über Gleichstellungsproblematik, Zuarbeit und Unterstützung, z.B. durch Gutachten, Materialien, Schulungen
3. Entwicklung von Optionen Welche Alternativen bestehen hinsichtlich der Realisierung?	Kenntnisse und Wissen wie oben
4. Analyse der Optionen im Hinblick auf die voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung und Entwicklung eines Lösungsvorschlags Welche Option lässt den höchsten Zielerreichungsgrad erwarten?	Erarbeitung von Analyse- und Bewertungskriterien
5. Umsetzung der getroffenen Entscheidung	
6. Erfolgskontrolle und Evaluation Wurden die Ziele erreicht? Ursachen für Nicht- oder Teilerreichung? Welche Maßnahmen sind notwendig?	Daten über Zielerreichung, Berichtssystem, verpflichtende Ursachenanalyse

Ein kontinuierlicher Dialog zwischen Programmstäben, Budgetspezialisten und Genderexpertinnen bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Organisationen ist unerlässlich.

Um in Hochschulen Gender Mainstreaming umzusetzen, ist es notwendig alle Führungsebenen der Hochschule für die geschlechtsspezifische Problematik zu sensibilisieren, damit sie dazu bereit sind, Genderkompetenz zu erwerben. Ein geeignetes Mittel dafür stellen Gendertrainings dar.¹⁷

¹⁷ Gender-Kompetenz ist das Wissen

- über die gesellschaftliche Herstellung und Verfestigung von Geschlechterdifferenzen und den daraus resultierenden geschlechterspezifischen Vereinseitigungen und Handlungsbeschränkungen von Frauen und Männern („Soziales Geschlecht“);
- über die unterschiedlichen Potenziale von Frauen und Männern und deren Ressourcen sowie den Produktivitätsgewinn, der bei ihrer gleichberechtigten Berücksichtigung (Empowerment) zu erzielen ist;
- über die Instrumente und Strategien zur Herstellung von geschlechtergerechten Strukturen. →(Forts. S. 18)

Geprüft wird nicht mehr nur eine geschlechtsneutrale bzw. nach Geschlechtern differenzierende Sprache sondern es werden auch Kundinnenbefragungen durchgeführt, ob die Genderperspektive bei der Planung und Durchführung von

- Ausgaben
- Öffentlichkeitsarbeit
- Fort- und Weiterbildung
- Führungskräfte Seminaren
- Beratungen
- Baumaßnahmen- und Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt wurde.

Bei der Nennung der Methoden fällt auf, wie sehr sie denen gleichen, die auch bei der Führung von Unternehmen eine Rolle spielen. Die im Zusammenhang mit der Hochschulmodernisierung eingesetzt und vertraut gewordenen Steuerungs- und Kontrollinstrumente sind systematisch auch unter Berücksichtigung des Genderaspektes anzuwenden. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können dies berechtigt von den Hochschulleitungen einfordern und die so gewonnenen Daten zur Analyse nutzen, strategische Planungen vornehmen und Projekte initiieren.

Für viele Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die in ihrer Arbeit tagtäglich gegen direkte und indirekte Diskriminierung anzukämpfen haben, in einer Institution, deren meist männliche aber oft genug auch weibliche Angehörige diskriminierende Strukturen häufig nicht bewusst wahrnehmen, oder deren Dimensionen nicht gelten lassen wollen, ist sehr oft zu hören, dass sie selbst schon immer Gender Mainstreaming betrieben hätten. Es besteht die berechtigte und verständliche Sorge, dass die überwiegend männlichen Personen in den Hochschulleitungen kein Interesse daran haben, eine ihnen staatlich oktroyierte, lästige Aufgabe tatsächlich engagiert und mit dem

¹⁷ (Fortsetzung: Genderkompetenz ist ...)

Die Fähigkeit und Bereitschaft,

- die blinden Flecken der jeweiligen Geschlechterprägung zu beleuchten,
- die geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu erkennen,
- Instrumente zur Herstellung geschlechtergerechter Strukturen erfolgreich einzusetzen.

Gender-Kompetenz erstreckt sich auf die folgenden miteinander verschränkten Ebenen:

- persönliche Ebene (Selbstreflexion: z. B. Auswirkungen des eigenen Geschlechterrollenbildes auf andere),
- sachliche Ebene (z.B. unterschiedlicher Nutzen/Schaden der Dienstleistung bzw. des Produktes auf Männer und Frauen),
- strukturelle Ebene (z.B. ungleiche Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Arbeitsbereiche und Hierarchieebenen),
- politisch-gesellschaftliche Ebene (z.B. unterschiedliche Auswirkungen von Gesetzen auf Männer und Frauen)

nötigen Sachverstand anzugehen. Außerdem wird befürchtet, dass das Gender Mainstreamingkonzept als Neuentdeckung dazu führt, dass bei knapper werdenden Haushalten Mittel zur Frauenförderung gestrichen und die Institution der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihren Handlungsmöglichkeiten mangels adäquater Ausstattung erheblich beschnitten wird. Dies wird legitimiert durch das sachlich falsche Argument, dass das politische Gender Mainstreaming Konzept die Frauenförderung ersetzt. Diese Einwände sind nicht von der Hand zu weisen und die derzeitigen Entwicklungen in verschiedenen Bundesländern geben berechtigten Anlass zur Sorge. Bemerkenswert ist, dass insbesondere im akademischen Bereich die Erkenntnisse, die durch Genderforschung gewonnen wurden, in der Institution Hochschule nicht berücksichtigt werden.

Besorgniserregend sind auch die Entwicklungen auf europäischer Ebene. Die durch den Bolognaprozess eingeleiteten Prozesse der Vergleichbarkeit von Studienleistungen, der Modularisierung von Studiengängen und die Einführung von neuen Studienabschlüssen stellen einen wichtigen Meilenstein dar. Neue Studiengänge werden nun von externen Akkreditierungsagenturen begutachtet, für die der Genderaspekt kein beachtenswertes Qualitätsmerkmal darstellt. Eine geschlechterparitätische Besetzung der Kommissionen ist nicht gesichert. Die Beachtung des Genderaspektes bei den Lehrinhalten, bei geschlechterdifferenten Aneignungsformen und bei den organisatorischen Rahmenbedingungen wird nicht überprüft. Auch bei der in Berlin stattfindenden Bolognafolgekonzferenz der europäischen Wissenschaftsminister wird das Thema Gender nicht auf die Agenda genommen.

Es wurde, wie die Vorstandsmitglieder der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Erfahrung bringen konnten – „*einfach vergessen*“. Offensichtlich hat in diesem Zusammenhang der Gouvernanceansatz¹⁸, dem die EU sich verpflichtet

¹⁸ Gender Mainstreaming beinhaltet auch das Anwenden von Gouvernance „...Gouvernance ist die Gesamtheit der zahlreichen Wege, auf denen Individuen sowie öffentliche und private Institutionen ihre gemeinsamen Angelegenheiten regeln. Es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess, durch den kontroverse oder unterschiedliche Interessen ausgeglichen werden und kooperatives Handeln initiiert werden kann. Der Begriff umfasst sowohl formelle Institutionen und mit Durchsetzungsmacht versehene Herrschaftssysteme als auch informelle Regelungen die von Menschen und Institutionen vereinbart oder als im eigenen Interesse angeschlossen werden.“ (Stiftung Entwicklung und Frieden 1995)

Gouvernance ersetzt nicht Regierung, sondern ergänzt sie (Uwe Holtz www.ifr-ev.de/Jahrestagung/tagung200-ag-1.htm)

Good Governance: (...) als Reformangebot der Kommission, (...), als Versuch von der Regulierung und Abdankung von öffentlichen Institutionen zugunsten privater Akteure, als Öffnung staatlicher Institutionen gegenüber der Zivilgesellschaft, als Versuch der Erarbeitung moderner (themen- und ebenübergreifenden) Politikverfahren (DNR 2001; European Commission 2001b)

fühlt, nicht dazu geführt, Frauen und Gleichstellungsbeauftragte und Genderexpertinnen frühzeitig in den Prozess einzubeziehen und damit eine solche Panne zu verhindern.

Die Instrumente des Gender Mainstreaming wurden auf der politischen Ebene nicht angewandt und auch von den Gleichstellungsbeauftragten nicht frühzeitig genug nachhaltige Lobbyarbeit betrieben.

II.1 Beispiele für „gegenderte“ Prozesse im Hochschulbereich

Die konsequente Anwendung des Gender Mainstreamingansatzes sei an zwei Projekten der Fachhochschule Dortmund in den letzten Jahren verdeutlicht:

Die Einrichtung eines Frauenprojektlabors lenkte die Aufmerksamkeit auf Defizite im Mathematikangebot, die durch monoedukative Mathematik, Physik und Lehrangebote ergänzt wurden, in der auch neue Lehr- und Lernmethoden Berücksichtigung fanden. Im laufenden Projekt ist durch die zunehmenden Bewerbungen männlicher Studierender um die Aufnahme in den für Frauen konzipierten Kursen deutlich geworden, dass auch bei den männlichen Studierenden erhebliche Schwierigkeiten mit Mathematikkursen bestehen, die zu hohen Studienabbrecherquoten führen. In der Folge wurde das Problem „Schnittstellenproblematik Mathematik“ im Übergang von Schule und Hochschule intensiver bearbeitet und in ein Kooperationsprojekt mit Lehrern, Mathematikdidaktikforschern einer Universität und einem Forschungsinstitut auf den Weg gebracht, das schon bei der Konzeption, Gestaltung und Umsetzung die Kunden- und Kundinnenbedürfnisse der zukünftigen Nutzer und Nutzerinnen berücksichtigt.

Bei einem weiteren Projekt sollen Räume von der Fachhochschule – dies bezieht sich sowohl auf Außenräume, Eingänge, Veranstaltungsräume, wie auch auf Arbeitszimmer und Kommunikationsräume – in einem längeren Prozess, Schritt für Schritt, Nutzer- und Nutzerinnenorientiert verändert und umgestaltet werden. Deutliche Hinweise auf unterschiedliche Bedürfnisse von Männern und Frauen ergab in diesem Zusammenhang eine Gesundheitsbefragung der Fachhochschule Dortmund an zwei Hochschultagen von Beschäftigten der Fachhochschule, welche Defizite im Lebensraum Fachhochschule aufdeckte.

Die Befragung bei den Mitarbeiterinnen ergab ein Bedürfnis nach sicheren Parkplätzen aber auch nach aktiven und passiven Entspannungsangeboten am Arbeitsplatz, die von Männern nicht gewünscht wurden. Als diese Untersuchung vorgestellt wurde, sagte ein männlicher Teilnehmer:

„Wir brauchen keine Räume und extra Angebote für Sport. Ich mache Sport lieber nach der Arbeit“. Erst in der Diskussion wurde ihm bewusst, dass er keinen Perspektivwechsel vorgenommen hatte, sondern reflexartig seine individuellen Bedürfnisse verallgemeinert und damit die der weiblichen Beschäftigten nicht berücksichtigt hatte. In dem Projekt, das in Kooperation mit dem Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW durchgeführt wird, ist dieser Perspektivwechsel unverzichtbarer Bestandteil; außerdem wird die Projektgruppe geschlechterparitätisch und interdisziplinär besetzt sein. Es muss darauf geachtet werden, dass Ressourcen bei dieser geschlechtergerecht verteilt, ästhetisches Empfinden von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt sind und konkrete Planungsvorhaben mit den jeweiligen Betroffenen dialogisch entwickelt und abgestimmt werden.

III. Methodisches Rüstzeug der Gleichstellungsbeauftragten

Wie Gleichstellungsbeauftragte sich in einer selbst zugewiesenen Position als Gleichstellungsmanagerin positionieren können, wo sie selbst ihre Aufgaben und Einflussmöglichkeiten auf der Basis der jeweils gesetzlich zugewiesenen oder durch Erlasse geregelten strukturellen Rahmenbedingungen im Prozess der laufenden Hochschulreform einbringen, hängt nicht nur von ihrem Selbstverständnis sondern auch von ihren fachlichen Qualifikationen ab.

Das gezielte Eingreifen in Prozesse an der Hochschule setzt nicht nur intime Kenntnisse darüber voraus, in welchen Ausschüssen, von wem, mit welchem Einfluss Politik gemacht wird. Genderkompetenz ist für ihre Tätigkeit unerlässlich. Grundkenntnisse betriebswirtschaftlicher Unternehmensführung und moderner Management- und Prozesssteuerungsverfahren, Personalentwicklung und Qualitätsmanagementsystemen werden immer wichtiger, um sich im Prozess der Umsetzung von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming an Hochschulen gezielt in den Umstrukturierungsprozess einbringen zu können. Projektentwicklung und -management sind ebenso Bestandteile des Handelns der Gleichstellungsbeauftragten, wie Organisationsentwicklung, Öffent-

lichkeitsarbeit, Lobbyarbeit und gezielte mikropolitische Einflussnahme. Dass in diesem Prozess das Schreiben von Konzepten ebenso wichtig ist, wie das sichere Beherrschen von Leiten oder Moderieren von Sitzungen, ist evident.

Alle die vorgenannten Methoden und Techniken können ebenso erlernt werden wie Beratungskompetenz oder auch das Führen von Krisengesprächen.

IV. Schlusswort

Von der Gleichstellungsbeauftragten zur Genderexpertin

Die Frage, ob sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsmanagerin zur Genderexpertin verändern werden, kann nur im Zusammenhang beantwortet werden.

Professionelles Handeln von Gleichstellungsbeauftragten ist ohne Beachtung von Genderaspekten nicht vorstellbar und der Einsatz bekannter Managermethoden ist eine der Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Der Gender Mainstreamingansatz verlangt die Übernahme der Verantwortung der Leitungsfunktionen für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Dabei ist es kein Zufall, dass gerade die Gleichstellungsbeauftragten die Hochschulleitungen dazu motivieren, sich durch spezielle Trainings für die Genderproblematik zu sensibilisieren.

Die Notwendigkeit für die Herstellung von Chancengleichheit durchdringt langsam den Mainstream an Hochschulen. Deutliche Hinweise dafür waren die Jahrestagung der Hochschulrektorenkonferenz und die Presseerklärung der HRK zu Kinderbetreuungseinrichtungen an Hochschulen. Die Einsicht, inwieweit die Strukturkategorie „Gender“ die Institution Hochschule und das Denken und Handeln der in ihr lebenden und arbeitenden Menschen bestimmt, ist allerdings noch lange nicht verstanden. Zusammenfassend lässt sich festhalten:

Die Gleichstellungsbeauftragte mit eigenem Personal und Haushalt arbeitet in einer Managementfunktion, die Hochschulmodernisierung und Gender Mainstreaming mit vorantreibt.

Sie ist eine Expertin in Fragen von Chancengleichheit und übernimmt eine Kontrollfunktion in der Hochschulleitung.

Sie ist unerlässlich für das Hereinnehmen des Genderaspektes als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche der Hochschule.

Das Amt der Frauenbeauftragten gendern?!

Gender, ein Begriff aus der feministischen Forschung, klingt in der Bundesrepublik Deutschland zu Beginn des 21. Jahrhunderts nur jenen wenigen, meist weiblichen Teilen der Bevölkerung vertraut, welche die Möglichkeit hatten und haben, an Hochschulen zu lernen und zu lehren. In Seminaren, Projekten, Zeitschriften (meist feministisch oder gender-orientiert), Tagungen und den neu etablierten Gender- oder Queer-Studies diskutieren Wissenschaftsinsiderinnen und vereinzelt auch Insider über neue Ansätze in der Geschlechtertheorie, ihre Konsequenzen für die Einzeldisziplinen und die Lehre und Forschung insgesamt. Für Frauen- oder Gleichstellungspolitik sind an den Hochschulen die zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die ASTA-Referentinnen sowie die Frauen der einschlägigen gleichstellungspolitischen Gremien zuständig. Frauen oder Gleichstellungsbeauftragte sind qua Gesetz darauf verpflichtet, die Welt in Frauen und Männer aufgeteilt zu denken und sich „ausschliesslich“ an der biologischen Geschlechtszugehörigkeit zu orientieren. „Gleiche Qualifikation“, wie es in Gleichstellungsgesetzen heißt, wird in Relation gesetzt zu männlicher oder weiblicher Geschlechtszugehörigkeit, welche wiederum mittels geburtsurkundlicher und ausweisförmiger Dokumente im Zweifelsfalle darzulegen ist.

Wahrscheinlich hat sich kaum eine der Gender-Wissenschaftsexpertinnen und -experten träumen lassen, dass Gender plötzlich als Politikkonzept an die Hochschulen herangetragen wird und sie mit der Aufgabe konfrontiert, wissenschaftliche Erkenntnisse unmittelbar in politische Alltagspraxis zu transformieren. Aber auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind verunsichert, soll doch ihr ureigenstes Themenfeld plötzlich zu einer Hauptaufgabe von möglicherweise und wahrscheinlicherweise männlichen Führungskräften werden. Zugleich stellen der Begriff Gender und der Begriff Queer die Zuordnung zu biologischen Kategorien „Mann“ und „Frau“ radikal in Frage. Gerade dieses Denken soll aufgebrochen und dekonstruiert werden, weil die Verwendung und Festlegung der Menschen auf biologische Geschlechtszugehörigkeit immer erst diese Realität auch schafft. Was aber wenn wir diese Kategorien in der Arbeit als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr zur Verfügung haben? Wohin müssen wir dann die Politik und das Amt denken? Nehmen wir ein Berufungsverfahren:

Die Bewerber und Bewerberinnen werden als Frauen und Männer einsortiert, so angesprochen und nach gesetzlicher Grundlage so behandelt. Stellen wir uns vor, eine Bewerberin sagt offen, dass ihre Geschlechtszugehörigkeit von ihr als „männlich“ oder als „nicht definiert“ begriffen wird oder ein Bewerber outet sich als Frau, wie würden wir damit umgehen? Die Gesetze zur Gleichstellung sind errungen worden und sollten der realen Diskriminierung von Frauen entgegenwirken. Dennoch können sie sich hier an anderer Stelle als Grundlage von Diskriminierungsprozessen erweisen, wenn wir nach dem Gesetz vorgehen und die Rechte des Individuums und deren strukturelle Hintergründe außer acht lassen. Hier könnten ein anderes Denken und zusätzliche Beschlüsse im Rahmen von Gender Mainstreaming eingreifen und darauf ausrichten, jede Art von Diskriminierung thematisierbar und vermeidbar zu machen.

Vielleicht ist die Vorsicht, der Widerstand und die Irritation der Hochschulen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming auch daraus zu erklären. Denn Politik, so wissen wir, verursacht Trouble und wo es dann noch um Gender und Mainstreaming geht, mag vielleicht die eine oder der andere alle alten Ordnungen schwinden sehen.

Vielleicht gibt es aber auch an den Hochschulen eine ausgeprägte Sensibilität für die Sprengkraft des Gender Mainstreaming und die Ahnung, dass wenn Judith Butlers Theorie und die anderer Gender- und Queer-Theoretikerinnen plötzlich in politische Praxis und den Institutionsalltag transformiert werden sollten, nichts mehr so bleibt, wie es schon immer gewesen ist. Möglicherweise gibt es bei denjenigen, die auf der Ebene der Europäischen Union für Wissenschaftspolitik zuständig sind, erste Befürchtungen und Gender Mainstreaming-Rollback-Versuche. Wie sonst ließe sich erklären, dass im Aktionsplan 2002 für Wissenschaft und Gesellschaft das Wort Gender Mainstreaming gar nicht vorkommt, auch in dem Teil nicht, der sich mit Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft befaßt, geschweige denn das mainstreaming im Papier selbst praktiziert würde. Es ist keine Spur davon zu finden, dass in allen vorgeschlagenen Maßnahmen dieses Aktionsplans die Gender-Frage berücksichtigt würde, wie es das Konzept von Gender Mainstreaming fordert.¹

Umgesetzt und praktiziert werden soll Gender Mainstreaming mit durchaus vertrauten Instrumenten: Gesetzes- und Richtlinieninitiativen, Frauenförderrichtlinien, Öffentlich-

¹ Vgl. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Aktionsplan Wissenschaft und Gesellschaft, Brüssel, 4. 12. 2001.

keits- und Aufklärungsarbeit, Bildungsarbeit, Forschung, Evaluation, Qualitätssicherung, Gleichstellungsstatistiken und -prüfungen, Top down -Prinzip etc.

Damit ist noch nichts darüber ausgesagt, wie denn diese Methoden ausgeführt werden, ob mit dem Kopf oder mit Händen und Füßen und welche Geisteshaltung sich damit verbindet. Die Frage, welche Inhalte sich in den Methoden von Gender Mainstreaming realisieren, muss jede Institution selbst beantworten. Bestimmt ist im Konzept von Gender Mainstreaming der Anspruch an die Leitungen, die Funktion von ProtagonistInnen einzunehmen und neu ist der ausdrückliche Universalitätsanspruch, der Gleichstellungspolitik nicht mehr nur den bislang vertrauten Expertinnen überlässt, sondern jede Frau und jeden Mann zu einem solchen qualifizieren möchte. Im ersten EU-Aktionsprogramm 1996-2000 lag der Focus lediglich auf der Chancengleichheit von Frauen und Männern.² Im zweiten Aktionsprogramm hat eine Konkretisierung und damit eine Annäherung an Gender-Theorien stattgefunden: Der Aspekt der Mehrfachdiskriminierung und damit der Unterschiede unter Frauen (und Männern, wenn das konsequent weitergedacht wird) findet ausdrückliche Erwähnung: „Bekämpfung von Diskriminierung aus anderen Gründen (Koordinierung mit einschlägigen anderen Aktionsprogrammen)“. Als ein Ziel unter anderen wird in diesem neuen Aktionsprogramm 2001 – 2005 formuliert: „Förderung eines besseren Verständnisses der Fragen im Zusammenhang mit der Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung sowie mehrfacher Diskriminierung gegenüber Frauen, durch Prüfung der Wirksamkeit der Politiken und Praktiken anhand einer Vorabanalyse, einer Überwachung ihrer Durchführung und einer Bewertung ihrer Folgen.“ Dies korrespondiert mit dem Antidiskriminierungsgesetz und dem Aktionsprogramm Antidiskriminierung, beide wurden erst nach der ersten Rahmenstrategie von Gender Mainstreaming verabschiedet.³ Antidiskriminierungspolitik erhebt ebenfalls den Anspruch Mainstreaming-Politik zu sein, sie soll in allen anderen Bereichen ihre Auswirkung haben.

Gespannt dürfen wir darauf sein, ob diese neue Qualität Niederschlag und wenn ja welchen in den zu bewilligenden Projekten finden wird, die im Rahmen dieses Programms vergeben werden.⁴ Oder ob wir einen Prozess beobachten werden, der

² Vgl. Heike Weinbach: Über die Kunst, Begriffe zu fluten. In: Forum Wissenschaft 2/2001

³ Inzwischen finden sich auf den Seiten der EU etliche Informationen zum "Fight against Discrimination". Im Blickfeld stehen insbesondere Diskriminierungen aufgrund von race, Ethnie, Religion und Glauben, Sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Geschlecht (vgl. <http://europarl.eu.int/en/discrimi/ssi/general/default.shtml>)

⁴ Anm.4 sh. nächste Seite

„durch die zunehmende Überlagerung von Klassenverhältnissen, von ethnischer Migration und rassistischer Diskriminierung unter dem Druck der Globalisierung nicht neue Abhängigkeits- und Ausbeutungsverhältnisse hervorbringt, die eine zunehmende Ungleichheit zwischen Frauen produziert?“⁴

Während im ersten Rahmenprogramm ebenfalls schon von einer Doppelstrategie, das heißt Gender Mainstreaming PLUS Frauenförderung, die Rede war, wird dies im zweiten Programm noch einmal sehr stark gemacht, sicherlich auch eine Reaktion auf die vielfach geäußerten Befürchtungen, dass Gender Mainstreaming dazu dienen könnte, bisherige Frauenfördermaßnahmen für überflüssig zu erklären.

Die Gender-Diskussionsstränge an den Hochschulen bewegen sich jedoch in ihren Wissenschaftsdiskursen weit über das hinaus, was bislang in Politik gegossen wurde.

In den Hochschulen und Wissenschaftszentren wird heftig dekonstruiert, denn schließlich und idealerweise würde sich jeder und jede sein Geschlecht oder kein Geschlecht selbst aussuchen können müssen oder ggf. täglich neu darüber entscheiden dürfen.

Wenn diese originären Gender-Inhalte Eingang finden in die Umsetzungspraxis von Gender Mainstreaming, dann beginnen in der Tat kleine Revolutionen, die die logische Konsequenz aus Gender Mainstreaming wären.

Gender Mainstreaming kreativ angehen, setzt die Auseinandersetzung mit Gendertheorien voraus. Hier könnten die Hochschulen ihren Wissensvorsprung nutzen: ihr Wissen bereitstellen und selbst kreativ voranschreiten und Projekte ausdenken, die den Gendertrubel bejubeln.

Welche Rolle spielen in diesen Prozessen die Frauenbeauftragten? Werden sie mit Gender Mainstreaming überflüssig oder zu Kontrollinstanzen oder zu Gender Mainstreaming -Managerinnen? Hier sei daran erinnert, dass es der größte Erfolg für eine Frauenbeauftragte wäre, wenn sie deshalb abgeschafft wäre, weil ihr der Gegenstandsbezug, nämlich die Diskriminierung von Frauen, verloren gegangen wäre. Das zeichnet

⁴ Die Darstellung der vorbildlichen Praktiken aus dem ersten Aktionsprogramm dokumentiert mehr bekannte Frauenförderungsmaßnahmen und als neuen Ansatz die Einbeziehung von Männern und Projekten, die sich mit Männern beschäftigen: „Gleichstellung mit Männern und für Männer“. Von Gender-Trouble ist hier nur wenig spürbar (vgl. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union. Beispiele für vorbildliche Praktiken (1996-2000), Luxemburg 2000).

⁵ Brigitte Young: Geschlechterdemokratie für Wertschöpfungsstarke. Grenzziehung zwischen Migrantinnenpolitik und Gender Mainstreaming. In: Forum Wissenschaft 2/2001, S. 39

sich derzeit leider noch nicht ab. Wenn wir aber Gender und Dekonstruktion ernstnehmen, die Vielfalt der Machtverflechtungen und Privilegien thematisieren, so wird sich auch die Frauenbeauftragte dem stellen müssen und nach ihrer Eingebundenheit in die herrschende Struktur befragt werden müssen, Unterschiede zwischen Frauenbeauftragten und anderen Frauen hinsichtlich Macht, Geld, Herkunft etc. thematisiert werden müssen. In der Alice-Salomon-Fachhochschule wurde die Frage aufgeworfen, ob es sinnvoll wäre, Gerechtigkeitsbeauftragte in den Institutionen zu haben? Diese wären für jedes Diskriminierungsvorkommen zuständig. Gerechtigkeitskomitees, ein schnell wieder verschwundenes Projekt in unmittelbaren Ost-West-Wendezeiten⁶, hätten dann mit entsprechend großzügig ausgestatteten Rechten, Konfliktvermittlungskompetenzen und Bewusstheit über Aberkennungsstrukturen die Aufgabe alle Ungleichheiten zu thematisieren und ein Bewusstsein bei allen dafür zu schaffen, was Diskriminierung und Aberkennung bedeutet und wie diese zu vermeiden sind. Sie könnten Bildungs- und Aufklärungsarbeit im Bereich Vermittlungs-, Toleranz- und Anerkennungspolitik lancieren. Damit ließen sich zwei Dinge verbinden: identitätspolitisch und gruppenbezogen zu handeln (Frauenvertreterin, Behindertenbeauftragte, Migrationsbeauftragte...) und gleichzeitig alle anderen Formen von Diskriminierung gleichberechtigt zu behandeln. Denn schließlich werden Menschen wegen sehr vielem unter Umständen (einfach oder mehrfach) diskriminiert, zum Beispiel weil sie Studierende sind oder weil sie Lehrende sind, weil sie eine bestimmte Kleidung tragen, weil sie zu dick oder zu dünn erscheinen. Eine enge Zusammenarbeit in solchen Komitees könnte vermeiden, was derzeit geschieht, dass Gruppen gegeneinander ausgespielt werden, diskriminierte Gruppen eine Hierarchie hinsichtlich der Schwere ihrer Diskriminierung propagieren und Diskriminierung als eine Ursache von Gruppenzugehörigkeit, statt struktureller Bedingungen erscheinen kann.

Wenn es gelingt, das kritische Potenzial der Gender- und Queertheorien in die politische Realität hineinzutragen und dies innerhalb und außerhalb der Wissenschaftsinstitutionen zu kommunizieren und zu diskutieren, wenn Wissenschaft und Politik in einen Dialog miteinander geraten, dann könnten von den Hochschulen wichtige Impulse für eine Politik der Gerechtigkeit, der Humanität, der Anerkennung und einer kreativen Entwicklung von Demokratie ausgehen.

⁶ Vgl. „Komitees für Gerechtigkeit“. Erwartungen, Meinungen, Dokumente hg. v. Hans-Joachim Fieber/Johannes Reichmann, Frankfurt/M. 1995

Reform der Professorenbesoldung

<p style="text-align: center;">Reform der Professorenbesoldung</p> <p style="text-align: center;">Rahmenbedingungen, Vorgaben und Gendaspekte</p> <p style="text-align: right;">1</p>	<p style="text-align: center;">Ziele der Reform</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rahmenvorgaben für die Neuordnung der Besoldung von Professuren bei weitreichenden Gestaltungsspielräumen für die Länder • Schaffung von leistungs- und funktionsdifferenzierten Gehältern • Einführung wettbewerbsfähiger und flexibler Vergütungsstrukturen • Profilbildung der Hochschulen über das Instrument der Besoldung <p style="text-align: right;">2</p>
<p style="text-align: center;">Bund: Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (seit 23.2.2002 in Kraft)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung der neuen Ämter W1, W2, W3 • W1: Juniorprofessur (Universitäten) • W2 und W3: Professur (Grundgehalt plus zusätzliche leistungsabhängige Gehaltsbestandteile) • Bundesgesetz bedarf landesrechtlicher Umsetzung <p style="text-align: right;">3</p>	<p style="text-align: center;">Variable Leistungsbezüge</p> <ul style="list-style-type: none"> • aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (Berufungs-Leistungsbezüge) • für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung (besondere Leistungsbezüge) • für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulsebstverwaltung oder der Hochschulleitung (Funktions-Leistungsbezüge) • für Forschung und Lehre nicht ruhegehaltsfähige Zulagen aus eingeworbenen Drittmitteln <p style="text-align: right;">4</p>
<p style="text-align: center;">Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungsbezüge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufungs- und besondere Leistungsbezüge können befristet oder unbefristet gewährt werden • unbefristete Leistungsbezüge sind bis zu 40% des Grundgehalts voll ruhegehaltsfähig • befristete Leistungsbezüge - Landesregelung <p style="text-align: right;">5</p>	<p style="text-align: center;">2. Besondere Leistungsbezüge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deutlich über dem Durchschnitt • über mehrere Jahre • in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung <p style="text-align: right;">6</p>
<p style="text-align: center;">2. Besondere Leistungsbezüge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deutlich über dem Durchschnitt • über mehrere Jahre • in den Bereichen Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung <p style="text-align: right;">7</p>	<p style="text-align: center;">3. Funktionsleistungsbezüge</p> <ul style="list-style-type: none"> • werden nur für die Dauer der Aufgabe gewährt • werden innerhalb der W-Besoldung auch für Hochschulleitungen gewährt • Regelung der Ruhegehaltsfähigkeit in Anlehnung an die Beamten auf Zeit, d.h. bis zu 50% der Funktionsleistungsbezüge (ist ruhegehaltsfähig abhängig von der Dauer) <p style="text-align: right;">8</p>

<h3 style="text-align: center;">Besoldungsschnitt</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Besoldungsdurchschnitt (Grundlage: 2001) soll eingehalten werden (Bundesgesetz) • es ist sicher zu stellen, dass Leistungszulagen gezahlt werden und das Durchschnittseinkommen der Profs nicht sinkt; andererseits sind • die Besoldungsausgaben nach oben begrenzt <p style="text-align: right;">9</p>	<h3 style="text-align: center;">Wechsel von C-Besoldung zur W-Besoldung</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Wechsel von C2/C3 nach W2 möglich • Wechsel von C4 nach W3 möglich (Universitäten) • keine Berufungs- und Bleibezuschläge nach C • Wechsel von C2 nach C3 nicht mehr möglich • beim Verbleib in der C-Besoldung weiter Aufstieg in den Dienstaltersgruppen (Bestandsschutz) <p style="text-align: right;">10</p>
<h3 style="text-align: center;">Umsetzung in Landesregelungen</h3> <p style="text-align: center;">bis spätestens 31. Dezember 2004</p> <p>Zu regeln sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Vergabeverfahren (Zuständigkeiten, Voraussetzungen, Kriterien) • die Ruhegehaltsfähigkeit befristeter Leistungsbezüge • die Besoldungsanpassung der Leistungsbezüge • die Überprüfung der Gesetzesfolgen vor dem 31. Dezember 2007 <p style="text-align: right;">11</p>	<h3 style="text-align: center;">Landesregierung Niedersachsen</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Gesetz zur Hochschulreform in Niedersachsen (in Kraft seit 1. 9.2002 für die Fachhochschulen; ab 1.10.2002 für die anderen Hochschulen) • Leistungsverordnung (LBVO) vom 1.1.2003 <p style="text-align: right;">12</p>
<h3 style="text-align: center;">Gesetz zur Hochschulreform in Niedersachsen (Artikel 4)</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Funktionsleistungsbezüge der Hochschulleitungen werden durch das Ministerium oder im Stiftungsfall durch den Stiftungsrat festgelegt; • bei der Festlegung von Berufungs- und besonderen Leistungsbezügen sind zu berücksichtigen <ul style="list-style-type: none"> - vorliegende Evaluationen der Lehre - die studentische Lehrveranstaltungskritik - bei Forschungsleistungen externe Fachgutachten • Einräumung weitgehender Entscheidungsspielräume für die Hochschulen durch das Ministerium <p style="text-align: right;">13</p>	<h3 style="text-align: center;">Gesetz zur Hochschulreform (Artikel 6)</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Freiwerdende Planstellen: C2/C3 - W2; C4 - W3 • das MWK kann an Fachhochschulen bis zu 10% der Professuren nach W3 bewerten, „wenn dies im Einzelfall durch die Bedeutung der Professur gerechtfertigt ist“; • d.h. keine Hausberufung von W2 nach W3 <p style="text-align: right;">14</p>
<h3 style="text-align: center;">LBVO vom 16. Dezember 2002</h3> <ul style="list-style-type: none"> • großer Gestaltungs-Freiraum hinsichtlich der Umsetzung für die Hochschulen; • Verfahren und Vergabe von Leistungsbezügen sind nach Anhörung des Senats in einer Richtlinie festzulegen; Entscheidungsrecht liegt beim Präsidium • zu berücksichtigen ist dabei der Gleichstellungsauftrag nach § 3 Abs 3 NHG <p style="text-align: right;">15</p>	<h3 style="text-align: center;">Kriterienkatalog für besondere Leistungsbezüge</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Forschungsleistungen, Arbeitsgruppenleistung, Patente, Gutachtertätigkeit, Nachwuchsförderung, Lehrevaluation, studentische Lehrveranstaltungskritik, Prüfungsbelastung, Betreuung von Abschlussarbeiten, etc. • bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen: individuelle Qualifikation in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung, vorliegende Evaluationsergebnisse; Arbeitsmarktsituation des betreffenden Faches sowie bisherige Einkünfte <p style="text-align: right;">16</p>
<h3 style="text-align: center;">Zusammenfassung der gesetzlichen Vorgaben:</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Wegfall des Aufstiegs von C2 nach C3 • Übergang nach W2 möglich • Leistungszulagen statt Altersstufen • Grundgehalt (in der Regel W2) plus Leistungsbezüge • Möglichkeit Berufungs- und Bleibeverhandlungen zu führen • Möglichkeit aus eingeworbenen Drittmitteln für Forschung und Lehre eine nicht ruhegehaltsfähige Zulage für die Zeit des Mittelflusses zu erhalten <p style="text-align: right;">17</p>	<p style="text-align: center;"><small>Dipl.-Päd. Ingrid Haasper, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der FH HHG: „Reform der Professorenbesoldung“</small></p> <h3 style="text-align: center;">Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</h3> <p>ist auf allen Stufen und Ebenen garantiert, d.h.</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei der internen Evaluation von Forschung und Lehre • bei der Bewertung der Ergebnisse durch das Präsidium • bei der Vergabe von Leistungspunkten, Leistungsbezügen und Zulagen durch das Präsidium • beim Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung • im Konfliktfall <p style="text-align: right;">18</p>

Beispiel: Evaluierungsrichtlinie der FH-Hi/Ho/Gö

A. Evaluation

§1 Grundsätze

§2 Interne Evaluation

B. Leistungspunkte, Leistungsbezüge und Zulagen

§3 Leistungspunkte für Lehre und Forschung

§4 Leistungsbezüge und Zulagen

§5 Berufungs- und Bleibe-Leistungsbezüge

§6 Besondere Leistungsbezüge

§7 Funktions-Leistungsbezüge

§8 Lehrzulagen

§9 Forschungszulagen

C. Gemeinsame Vorschriften

§10 Familienbedingte Einschränkungen, Behinderungen, Krankheit

§11 Konfliktbehandlung

D. Übergangs- und Schlussvorschrift

§12 Wechsel aus der Besoldungsgruppe C in die Besoldungsgruppe W

§13 Geltung

19

Beispiel: Richtlinien über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen der FH-Hannover

§ 1 Zweck und Ziel der Richtlinie

§ 2 Anwendungsbereich

§ 3 Grundbezüge

§ 4 Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge

§ 5 Leistungsbezüge für besondere Leistungen

§ 6 Leistungsbezüge für die Wahrnehmung von Funktionen und besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung und der Hochschulleitung

§ 7 Lehr- und Forschungszulagen

§ 8 Familienbedingte Einschränkungen, Behinderungen, Krankheit

§ 9 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 10 Beschlussfassung und Inkrafttreten

20

Dipl.-Päd. Ingrid Haasper, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der FH HHG: „Reform der Professorenbesoldung“

Gender-Aspekte

Ziel: Sicherstellung der gleichen Chancen für Frauen und Männer

durch

- die angewandten Verfahrensregelungen
- die Beurteilungskriterien
- die Gestaltung der Rahmenbedingungen

21

Verfahrensregeln

- die Vergaberegeln und Entscheidungsverfahren müssen nachvollziehbar und transparent sein
- die Vergabeentscheidung sollte möglichst durch eine Kommission getroffen werden, d.h. nicht ausschließlich auf der Leitungsebene (Präsidien, Dekanate, etc.) fallen
- die Mitarbeit von Frauen in den Kommissionen ist sicherzustellen
- die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist auf allen Ebenen zu gewährleisten

22

Inhaltliche Kriterien für die Vergabe

- gleiche Berücksichtigung von Aktivitäten in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung
- Definition des fachspezifischen Standards, damit „besondere Leistungen“ definiert werden können
- Beurteilung der Leistungen in der Lehre auf der Basis regelmäßiger Selbstberichte, studentischer Bewertungen, Bewertungen durch die Studienkommission und der Studiendekane sowie des Erfolgs der Fakultät durch das Präsidium, etc.
- keine Nachteile durch Familienarbeit

23

Dipl.-Päd. Ingrid Haasper, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der FH HHG: „Reform der Professorenbesoldung“

Funktionszulagen

- Einbeziehung der Leistungen in der Frauenförderung bei der Beurteilung von Dekanen/Dekaninnen
- Funktionszulagen für das Amt der Frauenbeauftragten

24

Monitoring und Controlling

- geschlechterdifferenzierte Dokumentation der Ergebnisse, d.h. wer erhält, welche Zulagen (differenziert nach Berufs- und Bleibezulagen, besondere Leistungszulagen, Funktionszulagen, etc.) in welcher Höhe?
- Statistische Ausweisung der bisherigen Gehaltsstruktur zum Vergleich

25

Erste Erfahrungen an der FH-Hi/Ho/Gö - Tendenzen

- Geschlechterdifferentes Verhalten bei Verhandlungen beim Wechsel von der C-Besoldung in die W-Besoldung, d.h.
- Frauen sind wesentlich zurückhaltender
- Männer präsentieren sich als „Leistungsträger“ sowohl bezogen auf Lehre und Forschung als auch bezogen auf Funktionszulagen
- Männer bewerben sich weg, um Bleibeverhandlungen zu führen

26

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

sollte sich

- ihre Mitwirkungsrechte bei der Erarbeitung von Evaluations- und Vergaberichtlinien sichern
- sie sollte ihre Mitwirkungsrechte an allen Entscheidungen auf allen Ebenen verankern
- Professorinnen über Vor- und Nachteile des Wechsels (C in W-Besoldung) informieren, u.a. durch Beratung in Einzelfällen und/oder durch
- Information z.B. im Rahmen von Veranstaltungen

27

Genderaspekte und Karrierechancen

im sechsten Forschungsrahmenprogramm

Genderaspekte und Karrierechancen im 6. Forschungsrahmenprogramm


Christiane Wehle
 Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“
 EU-Büro des BMBF
 für das Forschungsrahmenprogramm



EU-Büro des BMBF
 DLR-PT
 Königswinterer Str. 522
 53227 Bonn

Tel: 0228 / 447-630
 Fax: 0228 / 447-649
 eub@dlr.de
 www.eubuero.de


Gender konkret 26. Juni 2003 Stralsund



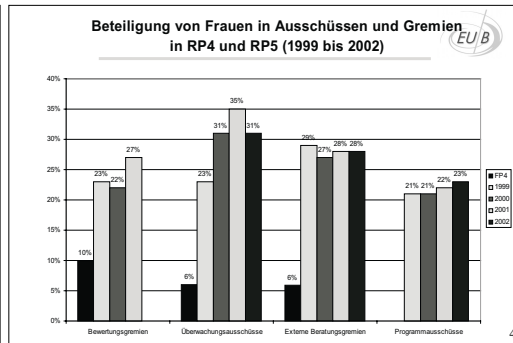
Inhalt

- 1) Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung
- 2) Einführung 6. Forschungsrahmenprogramm
- 3) Gender Mainstreaming im 6. RP
- 4) Karrierechancen durch das 6. RP
- 5) Kommunikationswege und Steuerungsmöglichkeiten der Multiplikatoren


Was ist FiF?



Einrichtung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), die dazu dient, die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den Rahmenprogrammen zu erhöhen.




Frauenbeteiligung in der Expertendatenbank in EU-Mitgliedstaaten



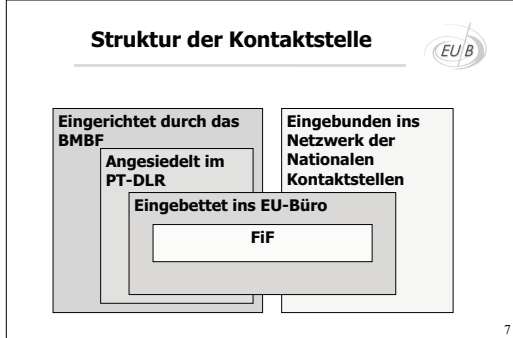
Country	Male	Female	Total	%Female
A	1070	169	1239	14%
B	1325	245	1570	16%
D	4241	583	4824	12%
DK	538	91	629	14%
E	2395	756	3151	24%
EL	1317	379	1696	22%
F	4580	1015	5595	18%
Fin	563	177	740	24%
I	4088	1034	5122	20%
IRL	476	111	587	19%
L	136	30	166	18%
NL	1498	148	1646	9%
P	589	248	837	30%
S	735	133	868	15%
UK	3454	522	3976	13%
EU Total	27005	5641	32646	17%
Total in db (20/03/02)	31160	6883	38043	18%


Auswirkungen des Beteiligungsdefizits



Fehlende Einbindung von Wissenschaftlerinnen gefährdet die Exzellenz der Forschung da vorhandenes Potential und Ressourcen nicht genutzt werden.

Fazit:
 Eine gut infrastrukturell eingebundene Einrichtung soll dazu dienen, dieses Defizit in Deutschland Schritt für Schritt zu beheben.



Gender konkret 26. Juni 2003
Stralsund 

Inhalt

- 1) Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung
- 2) Einführung 6. Forschungsrahmenprogramm
- 3) Gender Mainstreaming im 6. RP
- 4) Karrierechancen durch das 6. RP
- 5) Kommunikationswege und Steuerungsmöglichkeiten der Multiplikatoren

9

Rechtliche Grundlagen 

Vertrag von Amsterdam - Artikel 164:
Zur Erreichung dieser Ziele trifft die Gemeinschaft folgende Maßnahmen, welche die in den Mitgliedstaaten durchgeführten Aktionen ergänzen:
a) Durchführung von Programmen f. FTE u. Demonstration unter Förderung der Zusammenarbeit mit und zwischen Unternehmen, Forschungszentren und Hochschulen
b) Förderung der Zusammenarbeit mit Drittländern ...
c) Verbreitung und Auswertung der Ergebnisse ...
d) Förderung der Ausbildung und Mobilität der Forscher aus der Gemeinschaft

Vertrag von Amsterdam - Artikel 166 (Forts.):
Die Durchführung des Rahmenprogramms erfolgt durch **spezifische Programme**, die innerhalb einer jeden Aktion entwickelt werden...

Vertrag von Amsterdam - Artikel 167:
Zur Durchführung des Rahmenprogramms legt der Rat folgendes fest:
- die Regeln für die Beteiligung
- die Regeln für die Verbreitung der Ergebnisse

10

Europäischer Forschungsraum 

Allgemeine Ziele:

- Nutzung des Rahmenprogramms als Instrument zur Implementierung des Forschungsraums
- Mehr Komplementarität zwischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten und der Union
- Steigerung der Investitionen für RTD auf 3% des BIP

Initiative von Forschungskommissar Busquin: Mitteilung der Kommission „Hin zu einem Europäischen Forschungsraum“, 18. 1. 2000


11

Europäischer Forschungsraum 

Schwerpunkte:

- Bündelung von Ressourcen und Infrastrukturen
- Koordinierung nationaler Programme
- Stärkung der Humanressourcen und Mobilität
- Attraktivität des Forschungsstandorts Europa
- Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft
- Gemeinschaftspatent
- Gemeinsame ethische Kriterien

12

6. Rahmenprogramm 

- Rahmenprogramm am 27. 6. von Rat und EP; spezifische Programme am 30. 09. 2002 vom Rat verabschiedet
- Laufzeit 2002 - 2006
- Budget: 17,5 Mrd. €
 - +17% gegenüber 5. RP (real +8,8%)
 - rd. 3,9% des Gesamtbudgets der EU (2001)
 - ~6% des öffentlichen (zivilen) Forschungsbudgets in EU
- Erste Ausschreibungen am 17. Dezember 2002
- Erste Deadlines Mitte März 2003

13

1. Spezifisches Programm

Bündelung und Integration der Forschung

Thematische Prioritäten				Spezielle Maßnahmen		
Bioswissenschaften, Genomik und Energie der Gesundheit	Technologien für die Informationsgesellschaft	Nanotechnologien, Werkstoffe, neue Produktionsverfahren	Luft- und Raumfahrt	Lebensmittelqualität und -sicherheit	Politikorientierte Forschung	Künftiger Wissenschafts- und Technologiebedarf
					KMU-spezifische Maßnahmen	
					Internationale Zusammenarbeit	
					Gemeinsame Forschungsstelle (GFS)	
Ausgestaltung des EFR				Stärkung der Grundpfeiler des EFR		
Innovation	Humanressourcen	Infrastrukturen	Wissensch. und Gesellsch.	Koordinierung von FuE-Aktivitäten	Kohärente Entwicklung der F+I - Politik	


2. Spezifisches Programm 3. Spezifisches Programm

14

Instrumente im 6. RP 

- Integrierte Projekte (IP) *Neu!*
- Exzellenznetze (EN) *Neu!*
- Spezielle gezielte Forschungsprojekte
- Koordinierungsmaßnahmen
- Maßnahmen zur gezielten Unterstützung (Begleitmaßnahmen)
- KMU-Spezifische Forschungsprojekte
- Mobilitätsmaßnahmen (Marie-Curie)
- Integrierte Infrastrukturmaßnahmen
- Artikel 169 EG-Vertrag *Neu!*
(Beteiligung der KOM an gemeinsam von mehreren Mitgliedstaaten durchgeführten Forschungsprogrammen)


15

Offene Ausschreibungen 

www.cordis.lu/fp6/calls

- Übersicht über Ausschreibungen
- Ausschreibungsunterlagen
- Leitfaden für Antragsteller
- Offizielle Dokumente
- Zugang zu elektronischem Einreichungssystem (EPSS)

16

Weitere Basisthemenbereiche 

- Konsortium
- Partnersuche (www.cordis.lu/partners)
- Beteiligungsregeln
- Ausschreibungen
- Finanzierungsmodelle
- Projektmanagement
- Wie schreibe ich einen erfolgreichen Antrag?!
- Evaluierung
- Vertragsmodalitäten
- Berichtswesen

17

6. RP - Informationsadressen 

www.rp6.de
Deutsches Portal zum RP (BMBF und EU-Büro)

www.euburo.de
EU-Büro des BMBF











www.cordis.lu/
Informationenservice der Kommission zum RP und EFR

europa.eu.int/comm/research/area_de.html
Kommissionsdokumente zum EFR auf dem Europa-Server

www.kowi.de/rp6
Koordinierungsstelle EG der Wissenschaftsorganisationen

www.ttz.uni-magdeburg.de/bak/6rpvorb.htm
Bundesarbeitskreis der EU-Referenten an Hochschulen

18

<p style="text-align: center;">Gender konkret 26. Juni 2003 Stralsund</p> <p style="text-align: right;"></p> <p>Inhalt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung 2) Einführung 6. Forschungsrahmenprogramm 3) Gender Mainstreaming im 6. RP 4) Karrierechancen durch das 6. RP 5) Kommunikationswege und Steuerungsmöglichkeiten der Multiplikatoren <p style="text-align: right;">19</p>	<p style="text-align: center;">Hintergründe des GM und des Aktionsplans</p> <p style="text-align: right;"></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studien im 5. RP belegten ein eindeutiges Beteiligungsdefizit von Wissenschaftlerinnen an den Projekten und in den Experten- und Evaluierungsgremien • Ziel der EU-Regierungen: Erhöhung des Forscherpools um 50% <p>Fehlende Einbindung von Wissenschaftlerinnen gefährdet dieses Ziel und die Exzellenz der Forschung da vorhandenes Potential und Ressourcen nicht genutzt werden!</p> <p style="text-align: right;">20</p>
<p style="text-align: center;">EU-Ziele</p> <p style="text-align: right;"></p> <ul style="list-style-type: none"> • 40% Frauen in den Bewertungsgremien • 40% Frauenbeteiligung an den Mobilitätsmaßnahmen • Genderspekte in den Forschungsinhalten <p>Folge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementierung des Gender Mainstreaming als horizontale Maßnahme in alle Instrumente und Themenbereiche als weiches Kriterium • Eingang in den Evaluierungsprozess als hartes Kriterium bei NoEs in Form des Aktionsplan Chancengleichheit <p style="text-align: right;">21</p>	<p style="text-align: center;">Gender Impact Studies im 5. RP</p> <p style="text-align: right;"></p> <p>Ausrichtung und Inhalte des Aktionsplans gehen zurück auf die Empfehlungen der von der Kommission in Auftrag gegebenen Gender Impact Studies im 5. RP:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Mobilisierung von Forscherinnen, ausgewogenes Forscherteam 2) Einzug von Geschlechterfragen in Forschungsinhalte 3) Gender Watch System: Verbesserung des vorhandenen Datenmaterials (Erkenntnisse über systematischen Schwund auf der Karriereleiter) <p style="text-align: right;">22</p>
<p style="text-align: center;">Gender Issues in den Arbeitsprogrammen</p> <p style="text-align: right;"></p> <p>Einführung Arbeitsprogramme:</p> <p>„This work programme attempts, where possible, to reinforce and increase the place and role of women in science and research both from the perspective of equal opportunities and gender relevance of the topics covered“</p> <p>„Implementation of Gender Issues at any appropriate moment“</p> <p style="text-align: right;">23</p>	<p style="text-align: center;">Aktionsplan NoEs und IPs</p> <p style="text-align: right;"></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgewogenheit des Forscherteams • Frauen in der Projektkoordination • Wissenschaftlerinnen als WP-leader • Einbezug einer Person/ eines Komitees, die/das die Umsetzung der Chancengleichheit überwacht • Einbezug von Expertinnen • Förderung von Unternehmerinnen bei KMU- und Start-Up-Beteiligung (Unteraufträge) • Integration von Frauennetzwerken <p style="text-align: right;">24</p>
<p style="text-align: center;">Gender konkret 26. Juni 2003 Stralsund</p> <p style="text-align: right;"></p> <p>Inhalt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung 2) Einführung 6. Forschungsrahmenprogramm 3) Gender Mainstreaming im 6. RP 4) Karrierechancen durch das 6. RP 5) Kommunikationswege und Steuerungsmöglichkeiten der Multiplikatoren <p style="text-align: right;">25</p>	<p style="text-align: center;">Karrierechancen durch das 6. Rahmenprogramm</p> <p style="text-align: right;"></p> <p>Liegen in den Zielen und Vorgaben der EU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besserer Zugang für die Teilnahme an EU-Projekten durch Gender Issues und Aktionsplan in IPs und NoEs (Partner, externe Beraterin, Gender Watch-Beteiligung...) • Erleichterter Zugang in die Europäische Forschungslandschaft • Bewerbung als Expertin/Evaluatorin über das Internet (Aufnahme in die Datenbank, nicht erforderlich: akademischer Titel, aber: Expertise und Know-how) <p style="text-align: right;">26</p>
<p style="text-align: center;">Karrierechancen durch das 6. Rahmenprogramm</p> <p style="text-align: right;"></p> <p>Projektarbeit auf europäischer Ebene fördert:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Netzwerkbildung b) Renommé <p>⇒ Steigerung der Karrierechancen durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den hinzugewonnenen Markt, • die hinzugewonnenen Verbindungen • die hinzugewonnene Expertise <p style="text-align: right;">27</p>	<p style="text-align: center;">Gender konkret 26. Juni 2003 Stralsund</p> <p style="text-align: right;"></p> <p>Inhalt</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung 2) Einführung 6. Forschungsrahmenprogramm 3) Gender Mainstreaming im 6. RP 4) Karrierechancen durch das 6. RP 5) Kommunikationswege und Steuerungsmöglichkeiten der Multiplikatoren <p style="text-align: right;">28</p>

Kommunikationswege und Steuerungsmöglichkeiten der Multiplikatoren

- 1) **Aufzeigen von Good Practice** (Motivation durch naheliegende Erfolgsbeispiele (Projektteilnehmerinnen/Expertinnen an FHs?))
- 2) **Vernetzung der Akteurinnen** (EU-Referenten, Projektteilnehmerinnen, vorhandene Netzwerke über Datenbanken, Partnerbörsen)
- 3) **Informationsfluss** über Möglichkeiten, Deadlines, Themenbereiche, Verteiler, AnsprechpartnerInnen, Veranstaltungen

29

Konkrete Hinweise

- Informieren Sie (sich) regelmäßig über die Verteiler des EU-Büros
- Aktuelle Hinweise durch das EUB-Telegramm
- Nutzen Sie die Informationsmöglichkeiten der EU (Internet, Zeitschriften etc.)
- Kompaktseminar der KoWi für Multiplikatoren

30

Konkrete Hinweise

- Anregung zur Forschung auch an FHs
- Motivation, Frauenthemen stärker in die Forschung einzubeziehen
- Motivation zur Genderforschung im Bereich Wissenschaft und Gesellschaft

31

Veranstaltungshinweise

- 2. Juli Brokerage Event Wissenschaft und Gesellschaft, Bonn
- 9. Juli Workshop für Antragsteller INCO-Dev, Bonn
- 10. Und 23. Juli 03 Seminar für Einsteigerinnen und Einsteiger ins 6. RP, Bonn

– www.eubuero.de/service/veranstaltungen

32

Ansprechpartnerin Kontaktstelle «Frauen in die EU-Forschung»

Christiane Wehle
Tel: 0228 / 447-646
christiane.wehle@dlr.de



EU-Büro des BMBF
 DLR-PT
 Königswinterer Str. 522
 53227 Bonn

Tel: 0228 / 447-630
 Fax: 0228 / 447-649
 eub@dlr.de
 www.eubuero.de

33

Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung

Gender/ Innovationsprofessuren und Internationalisierung

Basierend auf umfangreichen Erfahrungen der Jahre 1997 bis 2000 zur Frauenförderung und der Anwendung neuer Lehr- und Lernformen wurde das Projekt Gender/ Innovationsprofessuren und Internationalisierung neu konzipiert. Es arbeitet eng mit dem Studienreformprojekt zusammen.

Die Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung wird im Projekt Gender/ Innovationsprofessuren und Internationalisierung durch die Verzahnung der Frauenförderung mit einer Strukturreform in den Fachbereichen realisiert. Genderaspekte finden so in neuartiger Weise Eingang in die „Fachhochschule“ als besondere wissenschaftliche Institution und dort in Fächer mit bisher niedrigem Frauenanteil.



Maßnahme

Als erste technische Fachhochschule Deutschlands bindet die TFH Berlin Gender/ Innovationsaspekte an reguläre, unbefristete C2-Stellen, die auf zwei Jahre vorfinanziert werden. Die Professorin wird für diesen Zeitraum von der Hälfte ihrer Lehrverpflichtung freigestellt, um für den Fachbereich ein Gender/ Innovationsprojekt zu erarbeiten und daraus resultierende Ergebnisse in der Lehre zu erproben. Im Förderzeitraum wird eine derartige Professur pro Jahr geschaffen.

Die zu berufende Frau muss neben ihrem ausgezeichneten Fachwissen Erfahrungen auf dem Gebiet der Genderthematik nachweisen können. Wenn keine Erfahrungen erwartet werden können, muss sie die Bereitschaft aufweisen, sich innerhalb des Projektes intensiv mit Genderaspekten auseinanderzusetzen. Nach zwei Jahren geht die Gender/ Innovationsprofessur in den regulären Haushalt des Fachbereiches über. Zu diesem Zeitpunkt sind die erarbeiteten Innovationen fester Bestandteil der Lehre geworden.

Umsetzung

Um zum einen die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen und zum anderen Genderaspekte nachhaltig in der Lehre zu verankern, wird – einmalig in dem seit 2001 laufenden Hochschulwissenschaftsprogramm – für dieses Ziel das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre mit dem Hochschulwissenschaftsprogramm zur Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen (HWP2) kombiniert. Die Gender/ Innovationsprofessuren selbst werden aus dem HWP2 finanziert.

Die Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre werden eingesetzt, um die Projekte fachbereichsspezifisch durch neu zu entwickelnde Inhalte und Didaktik vorzubereiten, nach der Berufung weiter zu begleiten sowie während der Projektlaufzeit von zwei Jahren die Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung zu initiieren und die bestehenden Ansätze auszubauen. Aus dem Berliner Programm werden Lehrbeauftragten-Stunden – insbesondere zur Unterstützung in neuen Fächern, die eine Verankerung von Genderaspekten in der Fächerkultur erproben – finanziert.

Strukturelle Wirkung für die Entwicklung der Hochschule

Die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Vollzeit-Professuren gewährleistet die Nachhaltigkeit dieser Maßnahme und verändert damit in nicht zu unterschätzendem Maß das Profil der Technischen Fachhochschule Berlin.

Die Berufung von Professorinnen mit diesem neuartigen Aufgabenzuschnitt zieht Veränderungen der damit befassten Gremien nach sich. Auf Seiten der Mitglieder der Entscheidungsgremien (FrauenFörderKommission, beantragende Fachbereiche, Berufungskommissionen) besteht ein großer Informationsbedarf über den nationalen sowie internationalen Stand der Genderforschung, insbesondere auf den betreffenden naturwissenschaftlichen und technischen Gebieten. Der hier bestehende Informationsbedarf soll in der zweiten Laufzeit des Programms von 2004 bis 2006 mit neuen Veranstaltungen abgedeckt werden.

Erreichen von Chancengleichheit für Frauen

Durch die Bindung der Gender / Innovationsprofessuren an die Besetzung durch eine Frau erhalten berufungsfähige Frauen die besondere Chance auf eine Professur in einem Fach, in dem der Frauenanteil gering ist.

Darüber hinaus zielen die Gender / Innovationsprofessuren auf eine Erhöhung der Attraktivität des jeweiligen Studiengangs für Studentinnen, da Veränderungen der Lehre und des Curriculums mit Frauenförderung verknüpft werden. Die Vorbildfunktion einer Professorin verstärkt die Wirkung curricularer Veränderungen (und umgekehrt); durch die eingeleitete Erhöhung von Anzahl und Anteil der Studentinnen in den betreffenden Studiengängen sind die Voraussetzungen für Chancengleichheit geschaffen worden.

Einschätzung der Bedeutung des PCF für die TFH Berlin

Die TFH Berlin setzt sich für die Verbesserung der Chancen von Frauen in Forschung, Lehre und für die Qualifizierung der Leitungs- und Genderkompetenz von Frauen ein.

Frauen sind in der Lehre und Forschung sowie auf der Leitungsebene trotz exzellenter Fachkompetenz und vielfältiger Qualifikationen immer noch unterrepräsentiert.

Durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Programm) konnten in der Hochschule gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen umgesetzt werden. Die Fördermittel ermöglichten eine qualitativ hohe, kontinuierliche Umsetzung zur effektiven Stärkung der Chancengleichheit von Frauen. In Verzahnung mit Mitteln des Hochschulwissenschaftsprogramms zur Förderung der Entwicklung der Fachhochschulen (HWP2) wurden sie für innovative, maßnahmen- und personenbezogene Projekte eingesetzt.

Durch die Bildung des Projektverbunds Chancengleichheit (PCF) und die Einbeziehung von Kompetenzen der gesamten Hochschule konnte die Präsenz unserer vielfältigen Projekte auf eine breite Basis gestellt und die Akzeptanz der Förderung der Chancengleichheit von Frauen an der TFH Berlin deutlich verbessert werden. Dies gilt es weiter zu festigen. Dazu gehört die Umsetzung der Förderschwerpunkte des Berliner Programms an der TFH mit fachhochschulspezifischen Projekten:

- die Überwindung bestehender struktureller Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre,
- die Erhöhung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen, insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen,
- die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen, in Einrichtungen der Forschung und Lehre,
- die weitere Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung im Wissenschaftsbereich

Die bisher erzielten Ergebnisse der einzelnen Projekte lassen eine nachhaltige Wirkung der Fördermittel erwarten. Dies gilt im besonderem Maße für die Einrichtung der Gender/ Innovationsprofessuren, die durch die Verzahnung von HWP-2-Mitteln und Mitteln des Berliner Programms ermöglicht wurde.

Durch die geplante Weiterführung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre bis 2006 können die erreichten positiven Entwicklungen weitergeführt werden und langfristig zu einer inhaltlichen und strukturellen Veränderung und damit zu einer Innovation der Hochschule beitragen.

Literatur

Dombrowski, Eva-Maria; Longmuß, Jörg, GITTA mbH Berlin „Lehren im Team – Innovation durch Verknüpfung von Fach- und Projektkompetenz“; Vortrag am 26.5.2003, im Rahmen einer Veranstaltungsreihe des PCF, TFH Berlin

Dombrowski, Eva-Maria; Ruschhaupt, Ulla u. Wüst, Heidemarie, Als TFH-Absolventin promovieren. Ein Leitfaden. Hrsg. vom Hypatia Projekt und der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin

Das Hypatia-Programm der TFH zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses – Forschungsvielfalt – , Hrsg. FrauenFörderKommission, TFH Berlin 2001

Herzog, Elfriede; Erlemann, Christiane, Das Programm „Gender/ Innovationsprofessuren“ an der TFH Berlin. Institutionelle Wege der Verbindung von Chancengleichheit und Strukturinnovation; In: Soziale Technik 3/2003, Graz

Erlemann, Christiane, Frauen- und Geschlechterforschung an Fachhochschulen – wie geht das? In: Marie Calm (Hg.): Alles unter einen Hut. Dokumentation des 28. Kongresses von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, 9.-12. Mai 2002 in Kassel, Darmstadt 2002

Erlemann, Christiane, Das Gender/ Innovationsprogramm an der TFH Berlin In: Komoss, Regine/ Viereck, Axel (Hg.), Brauchen Frauen eine andere Mathematik?, Frankfurt am Main 2003 (in Druck)

Erlemann, Christiane, Wege aus der Marginalität. Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen; In: Soziale Technik 1/2001, Graz

Herzog, Elfriede, Gender/ Innovationsprogramm - Mehr Professorinnen an die TFH Berlin; In der Dokumentation der 12. Tagung „ ZIEL 50+! Professorinnen an Fachhochschulen“ der BuKoF Kommission Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen, 13.-14-6.2002 Fachhochschule Köln

Herzog, Elfriede, New Trends in Gender mainstreaming and the realisation at the TFH Berlin University of Applied Sciences; 5. NEWS Conference at the China Three Gorges University, 12.09. 2002 Yichang, China

Ruschhaupt, Ulla, Hypatia Programm der TFH Berlin. Teil 2 des Beitrags: Perspektiven für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung von Ingenieurinnen und die Innovation der Lehre an Fachhochschulen von Christiane Erlemann und Ulla Ruschhaupt. In: Brauchen Frauen eine andere Mathematik?, Hrsg. Komoss, Regine u. Viereck, Axel, (im Druck)

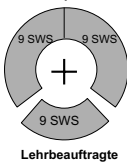
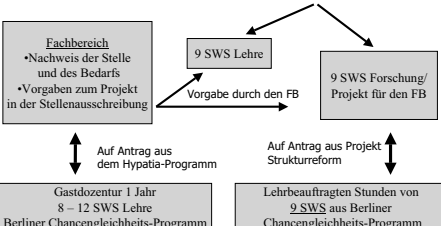
Wüst, Heidemarie; Drechsel, Gabriele: Ziel: 50 plus! Professorinnen an Fachhochschulen, Dokumentation der 12. Tagung der Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland, Köln 2002

Wüst, Heidemarie, Frauenbeauftragte – Expertinnen für Gender Mainstreaming?, Wissenschaftlerinnen-Rundbrief der Freien Universität Berlin, 2/2001

Wüst, Heidemarie (Hrsg.): Professorinnen an die Hochschulen! Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik, Dokumentation der LaKoF Berlin Tagung 2003

Wüst, Heidemarie (Hrsg.): Gender konkret, Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen, Tagungsdokumentation der 13. Tagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“, Stralsund 2003

Wie kommt Gender in die Studieninhalte?

<p>Wie kommt GENDER in die Studieninhalte? “</p> <p>Projekt Gender /Innovationsprofessuren der TFH Berlin</p> <p>Wissenschaftliche Leiterin: Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog</p> <p>Wissenschaftliche Mitarbeiterin: Dr. Christiane Eriemann</p> <p>1</p>	<p>Konzeption der Gender/ Innovationsprofessuren</p> <p>1. Pro Jahr eine Innovationsprofessur 9 SWS (Semester Wochen Stunden) Lehre und 9 SWS für Bearbeitung eines Innovationsprojektes des Fachbereiches</p> <p>+</p> <p>2. Lehrbeauftragtenstunden je Professur und Semester</p> <p>Innovationsprofessur</p>  <p>Lehrbeauftragte</p> <p>2</p>
<p>Konzeption einer Gender/ Innovationsprofessur aus HWP II, 2 Jahre vorfinanziert</p>  <p>3</p>	<p>Ziele der Gender/ Innovationsprofessuren</p> <ul style="list-style-type: none"> Anteil der Frauen in der Lehre der Ingenieurstudiengänge erhöhen Frauenförderung und zukunftsweisende Lehre verknüpfen Umkehrung des Stigma Frauenförderung in ein positives, attraktives innovatives Projekt Frauen durch die Projekte schneller in die Hochschule integrieren Nachhaltige Umsetzung der geforderten Strukturreform Vorbilder für Studierende schaffen Einführung und Verankerung der Genderthematik in den technischen Fachbereichen Selbstverständnis und Normalität von Frauen in der Lehre von Naturwissenschaft und Technik leben Positive Veränderung der Einstellung innerhalb der Hochschule bewirken <p>4</p>
<p>Finanzierung der Gender/ Innovationsprofessuren</p> <p>HWP II Ausbauprogramm für Fachhochschulen 40 % der vorgesehenen Mittel sind für die Umsetzung der Gleichstellung der Frauen an den Fachhochschulen vorgesehen (5 Stellen beantragt, 3 Stellen bis 2003 bewilligt)</p> <p>+</p> <p>Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre Lehrbeauftragtenstunden (Bewilligung pro Jahr)</p> <p>5</p>	<p>Welche Projekte der Fachbereiche werden gefördert?</p> <p>Neu Projekte</p> <ul style="list-style-type: none"> Zukunftsweisende Studiengänge Bachelor- und Masterstudiengänge Internationalisierung <p>Bestehende Projekte</p> <ul style="list-style-type: none"> Verankerung von Genderaspekten in der Lehre Interdisziplinäre Lehre bzw. Studiengänge Strukturinnovation, z.B. innovative Lehr- und Lernformen Projektstudium bzw. projektorientierte Übungen <p>6</p>
<p>Verfahrensablauf der Umsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Hochschulweite Ausschreibung Beratung der interessierten Fachbereiche <ul style="list-style-type: none"> Projektbeschreibung (FB) Nachweis des Stellenbedarfs (FB) Beschluss des Fachbereichsrates (FB) Vorsichtung durch Frauenförderkommission mit Empfehlung für den Akademischen Senat Zuweisung der Innovationsprofessuren durch den Akademischen Senat Veröffentlichung der Ausschreibung auch in Frauennetzen Mitglied der FFK ist beratendes Mitglied der Berufungskommission <p>7</p>	<p>Stand der Umsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> Eine Berufung im WS 2002 für europäisches und internationales Wirtschaftsrecht als neuer Studienschwerpunkt Eine Berufungsliste im WS 2002/2003 für die Einrichtung eines interdisziplinären Mathematikprojektes in den Studiengängen Mathematik und Elektrotechnik Ein laufendes Berufungsverfahren für den Aufbau eines neuen Bachelor und Masterstudiengangs Facility-Management der Studiengänge Architektur, Bauingenieurwesen und Versorgungs- und Energietechnik Zuweisung durch den Akademischen Senat für eine Professur im Studiengang Lebensmitteltechnologie mit Schwerpunkt veränderte Labordidaktik, die eine Segregation vermeidet sowie einer Genderstudie zum Themas was passiert, wenn Geschlechterparität erreicht ist mit dem Studiengang? <p>8</p>

Heidmarie Wüst
Sprecherin der BuKoF-Kommission
„Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin

Tagungsbericht als Schlusswort:

GENDER konkret - Chancengleichheit an Fachhochschulen

Vom 25. bis 27. Juni 2003 fand an der Fachhochschule Stralsund die 13. Tagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ statt. Von den ca. 175 Fachhochschulen und gleichgestellten Hochschulen im Bundesgebiet waren ca. 40 Fachhochschulen durch ihre Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

Der verfassungsgemäße Auftrag, die Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen ist politischer Auftrag und Wille der Bundesregierung. Die Strategie Gender Mainstreaming soll die Umsetzung als Gemeinschaftsaufgabe verbessern. Mit Gender Mainstreaming könnte die bestehende Gleichstellungspolitik und Frauenförderung durch die Hochschulleitung um einen Ansatz ergänzt werden, der an das Qualitätsmanagement und an die Erfahrungen der Personal- und Organisationsentwicklung anknüpft.

Die Geschlechterfrage wird dabei ganz konkret zu einem zentralen Kriterium aller Entscheidungsprozesse und des Handelns. Welche Ziele erreicht werden sollen, welche Projekte sinnvoll sind, welche PartnerInnen innerhalb und außerhalb der Hochschule dafür gewonnen werden müssen, das alles sind Fragen, mit denen sich die MitarbeiterInnen der jeweiligen Sachebenen beschäftigen müssen.

Im Rahmen unserer Tagung mit ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik und Hochschule haben wir über Gender Mainstreaming informiert ohne eine wissenschaftstheoretische Debatte führen zu können. Wir haben anhand verschiedener Themenfelder und Beispiele konkret über Möglichkeiten der Umsetzung von Gender Mainstreaming an Fachhochschulen diskutiert. Es wurde deutlich, dass es noch kein erprobtes wirksames Konzept oder Hochschulbeispiel gibt und wie sehr alle Gender-Fragen mit der Förderung der Chancengleichheit für Frauen verknüpft sind.

Da der Gender-Mainstreaming-Vergleich mit dem schwedischen Hochschulsystem durch die Vielfalt der Hochschulrealitäten nicht zu leisten war, wurden Forschungsergebnisse des Institutes für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg e.V. vorgestellt. Unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel interessierten uns

1. Modelle leistungsorientierter Mittelvergabe an Hochschulen
2. die Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming am Beispiel einer Befragung von Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt und
3. eine frauengerechte Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen

Am Tagungsort Fachhochschule Stralsund, die einen eigenen Frauenstudiengang hat, lag es nahe, die Erfahrungen von Frauenstudiengängen an Fachhochschulen zu vergleichen: Sind sie nun „Anders und doch gleich?“. Es wurde von sehr unterschiedlichen und doch ermutigenden Ergebnissen berichtet. Als besondere Angebote sollten diese weiterhin bestehen bleiben, bekannter werden und ihr Profil als exzellente Ausbildung für Frauen ausbauen.

Um die Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming an Fachhochschulen möglichst effizient und zielorientiert umzusetzen, wird es auch ein Verfahren zum Gender-Controlling geben müssen. Die Akteurinnen und Akteure an Hochschulen werden die Mitglieder der Hochschulleitungen, der Fachbereichs- und Abteilungsleitungen sein müssen. Die Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Sachexpertinnen in Genderfragen muss eine Selbstverständlichkeit werden. Die BuKoF-Kommission hat deshalb beschlossen, an der Entwicklung eines Gender-Qualitätsleitfadens für Hochschulen mit zu wirken.

Für die Weiterentwicklung der Fachhochschulen im europäischen Hochschulraum sind dies wesentliche qualitätssichernde Maßnahmen. Unsere Tagung konnte in diesem Sinne zur Sicherung von Ergebnissen und für die Auswertung von Erfahrungen Beiträge leisten.