

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Anke Burkhardt/Karsten König (Hrsg.)

GENDER

WITTENBERGER HOCHSCHULFORSCHUNG

Zweckbündnis statt Zwangsehe

Gender Mainstreaming und Hochschulreform

Lemmens



Anke Burkhardt/Karsten König
(Hrsg.)

Zweckbündnis statt Zwangsehe:

Gender Mainstreaming und Hochschulreform

HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Collegienstr. 62
06886 Wittenberg
Tel.: +49 34 91/4 66-2 54
Fax: +49 34 91/4 66-2 55
E-Mail: institut@hof.uni-halle.de
Internet: www.hof.uni-halle.de

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© Copyright 2005/Lemmens Verlags- & Mediengesellschaft mbH, Bonn
Alle Rechte vorbehalten

Anschrift des Verlages

Matthias-Grünewald-Straße 1-3
53175 Bonn
Telefon: +49 2 28/4 21 37-0
Telefax: +49 2 28/4 21 37-29
E-Mail: info@lemmens.de
Internet: www.lemmens.de

Umschlaggestaltung

Böll & Fischer GbR

Gesamtherstellung

Druckerei Brandt

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für
Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP0410 gefördert. Die Verantwortung für
den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Redaktionelle Betreuung

Anja Franz und Lydia Ponier

ISBN 3-932306-73-2



Inhaltsverzeichnis

Einführungen

Anke Burkhardt	
Gender Mainstreaming: Spagat zwischen „Paralleluniversum“ und „Systemstandard“. Anmerkungen zu Tagungsintention und -verlauf	9
Reinhard Kreckel	
Gender Mainstreaming – Prämissen zur Diskussion. Begrüßung und Einführung zur Tagung	23
Ulrich Kasparick	
Grußwort des Parlamentarischen Staatssekretärs bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung	27
Isolde Hofmann	
Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt	29

I. Europäische und staatliche Ebene

Isabel Beuter	
Neue Tendenzen der europäischen Gleichstellungspolitik und die „European Platform of Women Scientists“	37
Irene Pimminger	
Implementierung von Gender Mainstreaming. Grundsätzliche Überlegungen und praktische Erfahrungen	44
Brigitte Lohkamp	
Wie kommt Gender Mainstreaming in die Hochschulen? Der nordrhein-westfälische Weg	49
Regina Metzger	
Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt	56

II. Verwaltungs- und Organisationsebene

Christoph Behrens Erfolgsdeterminanten der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung	59
Larissa Klinzing Gender Mainstreaming im Prozess der Organisationsentwicklung	71

III. Hochschulebene

Heidrun Jahn Gleichstellungspolitische Ansätze im Akkreditierungsverfahren	75
Elisabeth Maurer Gender Mainstreaming als Bestandteil der institutionalisierten Qualitätssicherung an der Universität Zürich?	82
Mechthild Koreuber Zentrale Vorgabe – dezentrale Vielfalt: Gleichstellung als verbindliches Element von Studienreform	90
Marion Kamphans/Nicole Auferkorte-Michaelis Das „Dortmunder Modell“ – Implementierung von Gender (Mainstreaming) in Studium und Lehre	98
Renate Gahn Gender Mainstreaming im Reformprozess an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz	111

IV. Arbeitsgruppen

AG 1: Gender Mainstreaming im Kontext von Qualitätsmanagement in der Wissenschaft	119
Andrea Güttner Die Balanced Scorecard. Ein methodischer Ansatz zur Implementierung der Kategorie Gender in Qualitätssicherungssysteme einer Hochschule	119
Dirk Hartung Zur Verträglichkeit von Qualitätsmanagement und Gleichstellungspolitik in der Forschung. Das Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft	129
Heidemarie Wüst Gender Mainstreaming im Kontext von Qualitätsmanagement an Hochschulen	136
Peer Pasternack GM und QM: wechselseitige Irritationen. Arbeitsgruppenbericht	150

AG 2: Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung	156
Annette Fleck	
Akkreditierung an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin	156
Carolin Krehl	
Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung? Überlegungen zu Rahmenbedingungen von Gender Mainstreaming in Qualitätssicherungsverfahren	161
Heidrun Jahn	
Geschlechtergerechte Veränderungen der Akkreditierung. Arbeitsgruppenbericht	169
AG 3: Handlungsfeld: Landeshochschulpolitik	176
Anne Dudeck	
Gender Mainstreaming bei der Hochschulfusion	176
Helga-Maria Engel	
Gender Mainstreaming in der Berliner Hochschulpolitik	181
Ramona Myrrhe	
Gender Mainstreaming und Landeshochschulpolitik in Sachsen-Anhalt	185
Karsten König	
Schrecksekunden der neuen Gleichstellungspolitik. Arbeitsgruppenbericht	192
AG 4: „Top down“ – Hochschulleitungen in der Verantwortung	195
Bettina Jansen-Schulz	
Integratives Gendering als eine Gender Mainstreaming-Strategie für genderorientierte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik	195
Klaus Semlinger	
Gender Mainstreaming – auch eine „Chefsache“	207
Hildegard Macha/Stefanie Handschuh-Heiß	
Gender Mainstreaming an Hochschulen als Instrument der Organisationsentwicklung	209
Martin Winter	
Gleichstellungspolitik und Studienstrukturereform	226
Mechthild Koreuber	
„Top-down“ oder „Bottom-up“: Strategien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Arbeitsgruppenbericht	238
Anhang	
Verzeichnis der Internetquellen	249
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	253



Einführungen

Anke Burkhardt

Gender Mainstreaming: Spagat zwischen „Paralleluniversum“ und „Systemstandard“

Anmerkungen zu Tagungsintention und -verlauf

Im Mittelpunkt der vom Institut für Hochschulforschung (HoF Wittenberg) am 1./2. Juli 2005 in der Universitätsstiftung Leucorea in Wittenberg veranstalteten Fachtagung stand die Frage nach den Anwendungsmöglichkeiten und -grenzen von Gender Mainstreaming als „Top-down“-Strategie im Hochschulbereich. Ihre Durchführung wäre ohne die *Unterstützung des BMBF*, das im Rahmen des Förderbereichs „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ die Mittel bereitstellte, nicht möglich gewesen. Maßgeblichen Anteil an der Tagungsgestaltung – von der Phase der Konzeption und Antragstellung über die Auswahl und Gewinnung der Referent/-innen bis hin zur praktischen Mitwirkung als Moderatorin – hatte die *Arbeitsgruppe „Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“ der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)*. Sie stand über viele Monate als kompetentes Beratungsgremium zur Verfügung. Dafür sei ihr herzlich gedankt. Weiterhin gilt ein besonderer Dank dem Tagungsteam, dem neben den Vertreterinnen der Arbeitsgruppe, Dr. Birgit Gabler (Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern) und Marion Olthoff (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit), auch die gleichstellungspolitischen Hochschulexpertinnen Dr. Helga-Maria Engel (Zentrale Frauenbeauftragte der FHTW Berlin und BuKoF-Sprecherin), Dr. Bettina Jansen-Schulz (Stiftungsuniversität Lüneburg/Transfer Consult), Mechthild Koreuber (Zentrale Frauenbeauftragte der FU Berlin), Carolin Krehl (Stellvertretende Frauenbeauftragte der FU Berlin) und Dr. Ramona Myrrhe (Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt)

an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg) als ständige Mitglieder angehörten. Hervorheben möchte ich die Leistung von Dr. Kristin Körner, Ministerium für Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt, als Mitinitiatorin der Tagung.

„Gleichstellungsfragen und Gender-Politik im Hochschulbereich“ zählt zu den langfristig im Forschungsprogramm von HoF Wittenberg verankerten Themenschwerpunkten. Auftakt bildete das 1999 gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales sowie dem Kultusministerium Sachsen-Anhalt durchgeführte internationale Expert/-innenhearing „Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung“ (Altmiks 2000). In den Folgejahren übernahm das Institut im Auftrag des Kultusministeriums zwei HWP-Forschungsprojekte¹, deren Gegenstand zum einen in der Verknüpfung neuer Trends der Hochschulsteuerung und der Gleichstellungsförderung bestand, zum anderen in der Analyse von Erfolgs- bzw. Misserfolgsdeterminanten herkömmlicher Frauenförderprogramme. In beiden Projekten wurde darüber hinaus mittels Befragungen dem gleichstellungspolitischen Meinungsbild der Hochschulakteur/-innen nachgegangen. Seit 2003 ist HoF Wittenberg in der Steuerungsgruppe des im Hochschulbereich angesiedelten Gender Mainstreaming-„Pflichtanwendungsprojektes“ des Kultusministeriums aktiv. Darin eingeschlossen ist die Unterstützung der Hochschulen bei der laut Zielvereinbarung anstehenden Entwicklung eigener Gender Mainstreaming-Konzepte. Gespräche mit Ministeriumsmitarbeiter/-innen, Vertreter/-innen von Hochschulleitungen und Verwaltungen, mit Gleichstellungsbeauftragten, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studierenden haben deutlich werden lassen, dass trotz intensiver Informations- und Fortbildungsaktivitäten der vergangenen Jahre vor Ort Defizite im Bereich des Transfers von der Theorie zur Praxis auftreten. Vor diesem Hintergrund entstand die Tagungsidee, hochschulexterne Erfahrungen mit Gender Mainstreaming in Kombination mit beispielhaften hochschulinternen Projekten als Ausgangspunkt einer praxisnahen Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Gestaltung aktueller Reformvorhaben zu nutzen.

1. Gender Mainstreaming in der Landespolitik

Die Landesregierung von Sachsen-Anhalt hatte – als erstes Bundesland – bereits im Mai 2000 ein Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung beschlossen (Landesregierung 2000). Sie reihte sich damit in einen Prozess ein, der von der EU-Kommission mit dem 1996 verabschiedeten Strate-

¹ „Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender Mainstreaming-Konzept“ 4/2001-7/2003 (Anke Burkhardt/Uta Schlegel; vgl. Burkhardt 2004) und „Gleichstellung an Hochschulen – wissenschaftliche Begleitung von HWP-Programmen zur Förderung von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt“ 12/2001-7/2004 (Uta Schlegel/Anke Burkhardt; vgl. Schlegel/Burkhardt 2005).

giepapier „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ (Kommission 1996) eingeleitet und von der Bundesregierung mit dem 1999 aufgelegten Programm „Frau und Beruf“ (Die Bundesregierung 1999) aufgegriffen worden war.

Es sollte eine Kultur des Verwaltungshandelns etabliert werden, die die Förderung von Chancengleichheit als immanenten Bestandteil politischen Agierens begreift. Das Aktionsspektrum lässt sich vereinfacht mit den Stichworten Öffentlichkeitsarbeit, Informationsoffensive und Vernetzung, Fortbildung und Organisationsentwicklung sowie Schaffung einer geschlechtersensiblen statistischen Informationsbasis beschreiben. Mit Beschluss vom Februar 2002 wurden alle Fachministerien zur Durchführung mindestens eines Gender Mainstreaming-Anwendungsprojektes mit Laufzeit bis vorerst 2005/06 verpflichtet. Dem Beschluss lag die Idee zu Grunde, dass die Erarbeitung von ressortinternen Fachbeispielen nicht nur allgemein motivationsfördernd wirken würde, sondern darüber hinaus die Initiierung intensiver Lern- und Arbeitsprozesse in Kooperation von fachpolitischen und gleichstellungspolitischen Zuständigen zu erwarten sei. Intendiert war die Schaffung von Voraussetzungen zur Überführung von Gender Mainstreaming in Verwaltungsroutine. Hinsichtlich der inhaltlichen Projektausgestaltung wurde den Ministerien freie Hand gelassen. Es konnte aus allen Bereichen des politisch-administrativen Handelns ausgewählt werden. (Ministerium für Gesundheit 2003: 33). Mit der Steuerung und Koordination zwischen den Fachministerien wurde die „Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming“ (IMAG), der Führungskräfte aus den Ministerien und der Staatskanzlei sowie hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte angehören, betraut. Sie nahm ihre Arbeit unter Leitung der Landesbeauftragten für Gleichstellung und Frauenpolitik im Februar 2003 auf.²

Ähnliche Initiativen wurden auch in anderen Bundesländern – wie nachfolgend exemplarisch belegt – ergriffen³:

- In Niedersachsen bildeten Impuls-Schulungen für Minister/-innen und Staatssekretär/-innen im Oktober 1999 den Auftakt, gefolgt von der Erarbeitung von Pilotprojekten durch die einzelnen Ressorts.
- In Rheinland-Pfalz gab die Landesregierung im November 2000 eine Selbstverpflichtung zur Anwendung von Gender Mainstreaming ab.
- Baden-Württemberg fasste im Juni 2001 einen Kabinettsbeschluss zur Entwicklung eines Gender Mainstreaming-Konzeptes. Über die gut ein Jahr später beschlossene Umsetzung des Konzeptes wurde 2003 öffentlich Bericht erstattet (Sozialministerium Baden-Württemberg 2003).

² Vgl. hierzu Beitrag von Isolde Hofmann in diesem Band.

³ Weitere landesspezifische Informationen können der Datenbank des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entnommen werden: <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Bundeslaender-Kommunen/bundeslaender.html> (Zugriff 18.10.2005).

- In Hamburg wurde im September 2001 der Senatsbeschluss „Einführung und Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming in die Hamburgische Landespolitik“ verabschiedet.
- Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat sich im Juli 2000 dafür entschieden, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zur Querschnittsaufgabe der Landespolitik zu machen. Im November 2001 startete das „Programm zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Mecklenburg-Vorpommern“, das vorsieht, in vorerst vier Ministerien Pilotprojekte zur Strategieumsetzung einzurichten.
- In Berlin gilt der Senatsbeschluss vom Mai 2002 „Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in der Berliner Politik und Verwaltung“. Dabei wurde eine flächendeckende Anwendung bis Anfang 2004 ins Auge gefasst.
- In Schleswig-Holstein sind gemäß Kabinettsbeschluss vom Juni 2002 alle Ressorts verpflichtet, Gender Mainstreaming flächendeckend umzusetzen. Zuständig für die Koordinierung ist das Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie. Es wurden modellhaft neun Projekte in verschiedenen Ministerien zur Erprobung eingerichtet.
- Aus dem Jahr 2002 stammt auch der Beschluss der Bremer Bürgerschaft zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen.
- In Bayern firmiert Gender Mainstreaming unter dem Begriff „geschlechtersensible Sichtweise“. Diese ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen vorschriftengebenden und verwaltenden Maßnahmen der Regierung zu beachten. Ausgangspunkt bildet ein Beschluss des Ministerrates vom Juli 2002.
- In Nordrhein-Westfalen legten die Fraktionen des Abgeordnetenhauses im November 2002 einen gemeinsamen Entschließungsantrag vor, der darauf zielt, über Gender Mainstreaming Geschlechtergerechtigkeit in der Landespolitik und in der Landesverwaltung durchzusetzen.
- Die Sächsische Staatsregierung hat sich mit dem Beschluss vom Januar 2004 zu Gender Mainstreaming als politisches Leitprinzip zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Ergänzung zur klassischen Frauenförderpolitik bekannt.

Obwohl es noch zu früh für eine solide Ergebnisbilanz ist, kann doch konstatiert werden, dass Gender Mainstreaming als Handlungsstrategie inzwischen Einzug in den politischen Alltag auf Bundes- und Landesebene gehalten hat. Auch in der Wirtschaft hat ein Umdenken in Richtung der Relevanz der Dimension Geschlechtergerechtigkeit eingesetzt – nicht zuletzt ausgelöst durch die Reform des EU-Strukturfonds, dessen Projektförderung nunmehr zwingend an die Berücksichtigung von Gender-Aspekten gebunden ist.

2. Hochschulpolitischer Kontext

Normativ wird der öffentliche Diskurs im Hochschulbereich – wenn auch zu großen Teilen außeninduziert und weit entfernt von der Wahrnehmung einer avantgardistischen Funktion – mittlerweile vom Bekenntnis zur Geschlechtergerechtigkeit geprägt (Schlegel/Burkhardt 2005: 20). Was läge angesichts der unbefriedigenden Fortschritte beim Abbau der Benachteiligung von Frauen im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere näher, als neue gleichstellungspolitische Ansätze – in der Kombination mit traditionellen Fördermaßnahmen – zu verfolgen. Wie Befragungen zeigen, ist zumindest bei den Studierenden in dieser Hinsicht eine große Aufgeschlossenheit zu beobachten. Sie schreiben Gender Mainstreaming im Vergleich verschiedener Gleichstellungsstrategien und -instrumente die besten Aussichten auf wirksame Veränderungen zu (Schlegel 2004: 71).⁴ In der Praxis bleibt der Hochschulbereich jedoch – gemessen an Entwicklungen in Politik und Wirtschaft in puncto Bereitschaft, sich die neue gleichstellungspolitische Herangehensweise zu eigen zu machen – deutlich zurück. Dabei böte das breite Spektrum laufender Reformprozesse – sei es die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen oder die Umstellung der Außen- und Binnensteuerung auf Kontraktmanagement und leistungsorientierte Mittelzuweisung – vielfältige Möglichkeiten der Implementierung neuer, auf Chancengleichheit in Lehre, Forschung und Nachwuchsentwicklung zielender Handlungsgrundsätze. Stattdessen zeichnet sich – sowohl die Fachministerien als auch die Hochschulen betreffend – eine Tendenz zur Beschränkung auf das etablierte Instrumentarium einer gesonderten Frauenförderung ab. Belege hierfür liefert die Hochschulgesetzgebung. In Reaktion auf die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von 1998, mit der u.a. das Bemühen um Chancengleichheit und Nachteilsausgleich zur mittelzuweisungsrelevanten Aufgabe der Hochschulen erklärt wurde, haben fast alle Bundesländer ihre Hochschulgesetze (LHG) überarbeitet. Dabei fand zwar die HRG-Regelung als Standardformulierung generell Berücksichtigung, doch sucht man weitgehend vergeblich nach neuen gleichstellungspolitischen Ansätzen. Bisher haben nur Rheinland-Pfalz (2003), Sachsen-Anhalt (2004), Nordrhein-Westfalen (2004) und Hessen (2004) Gender Mainstreaming dahingehend in ihrem LHG festgeschrieben, dass bei allen (aufgabenbezogenen) Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten sind bzw. den unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern Rechnung zu tragen ist.

Angesichts des voran stehend skizzierten Sachstandes erhebt sich die Frage, warum der Hochschulbereich, dem als Ort der Wissensgenerierung und -vermittlung eine Vorreiterrolle in Bezug auf gesellschaftliche Modernisierungsprozesse

⁴ Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von rd. 600 Studierenden an den Fachhochschulen Harz (Schlegel/Burkhardt/Trautwein 2005a) und Merseburg (Schlegel/Burkhardt/Trautwein 2005b).

zugeschrieben werden kann, diese in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht (ausreichend) wahrnimmt. Einen plausiblen Erklärungsansatz hierfür bietet der spezifische Organisationstyp und die darin eingeschlossenen Besonderheiten der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung.

Gender Mainstreaming wurzelt konzeptionell im Bereich der politischen Verwaltung und ist explizit als „Top-down“-Strategie angelegt. Kennzeichnend für *Verwaltungsorganisationen* sind:

- hierarchische Arbeits- und Entscheidungsstrukturen,
- Einzelleitungsprinzip (bei kollektiver Beratung),
- professionalisierte Wahrnehmung von Leitungsfunktionen,
- Weisungsbefugnis der Führungskräfte,
- abgegrenzte, inhaltlich und funktional definierte Aufgabenbereiche sowie
- Personalentwicklungsplanung und Mitarbeiterfortbildung.

Kenntnisse und Engagement der Führungsebene vorausgesetzt, kann Gender Mainstreaming nach dem üblichen Prozedere der Verwaltungsmodernisierung gemanagt und letztlich in Routineverfahren überführt werden.

Aus organisationstheoretischer Sicht handelt es sich bei Hochschulen dagegen um Expertenorganisationen. „Die Angehörigen von Expertenorganisationen sind charakterisiert durch aufwendige Ausbildung, hohen Spezialisierungsgrad, sehr eigenständigen Umgang mit Wissen und die Lieferung sehr komplexer, nicht trivialer Produkte“ (Kehm/Pasternack 2001: 209). Expertentätigkeit setzt individuelle Autonomie voraus (verbunden mit der Gefahr einer gewissen Gleichgültigkeit gegenüber institutionellen Belangen). Eine Organisation, deren Funktion und Berechtigung zwingend an Wissen geknüpft ist, muss den Trägern und Erzeugern desselben – d.h. den Expert/-innen – Arbeitsbedingungen bietet, die dem Autonomieanspruch Rechnung tragen. Typisch für die *Organisation Hochschule* sind:

- akademische Selbstverwaltung durch kollektive Gremien, flankiert von einer eher bürokratisch operierenden Verwaltung,
- Wahrnehmung von Führungsaufgaben im befristeten Wahlamt,
- geringe Entscheidungsbefugnis der Präsidenten/Rektoren/Prorektoren/Dekane sowie
- Verknüpfung von leitender und wissenschaftlicher Arbeit, bei Dominanz letzterer (auch ein Rektor wird sich immer in erster Linie als Wissenschaftler definieren).

Die garantierte „Freiheit von Forschung und Lehre“ und die darin eingebundene individuelle Eigenständigkeit selbstverantworteter Tätigkeit setzt der erfolgreichen Anwendung einer „Top-down“-Strategie zwangsläufig Grenzen. Problemverstärkend wirkt der schrittweise Rückzug des Staates aus der Binnensteuerung, was zu einer wachsenden prozeduralen Autonomie der Hochschulen führt. Der Staat kann

nach wie vor den Rahmen setzen, d.h. Gender Mainstreaming normativ verankern (LHG) und mittels Kontraktmanagement auf hochschulinterne Umsetzung hinwirken. Trotzdem ist von deutlich verminderten Eingriffsmöglichkeiten des Staates in die hochschulischen Leistungsprozesse und deren Steuerung auszugehen. Im Endeffekt bleibt es der Hochschule überlassen, wie sie die vereinbarten Ziele (darunter im günstigsten Fall auch Gender Mainstreaming) realisiert.

Chancengleichheit wird als Zielgröße – nicht zuletzt dank gesetzlicher Vorschriften – inzwischen auf breiter Basis akzeptiert oder zumindest toleriert – vorausgesetzt die abverlangten Bemühungen lassen sich auf Frauensonderförderung reduzieren (z.B. Frauenförderprogramme, Sonderfonds Frauenförderung innerhalb der Mittelverteilung) und rühren nicht am Recht der wissenschaftlichen Einzelfallentscheidung. Das tradierte gleichstellungspolitische Instrumentarium mit seinem Bezug auf eine abgrenzbare Personengruppe hat sich letztlich als einpassungsfähig in das Muster der Gruppenuniversität erwiesen und wird in immer geringerem Maße als konkurrierend wahrgenommen. Dem gegenüber wird die Forderung nach einem grundlegenden Umdenken (und Umsteuern) der Institution (vertreten durch ihre Gremien, Funktionsträger, Führungskräfte) und des einzelnen Hochschulangehörigen häufig mit einer unzulässigen Einmischung in die „originären“ Leistungsprozesse und in die Praxis der autonomen akademischen Selbstverwaltung gleichgesetzt. Aus Sicht der Hochschulen reiht sich Gender Mainstreaming in den „wesensfremden“ Katalog extern erhobener Modernisierungs- und Legitimationsforderungen ein. Umsetzung auf dem Verordnungsweg ist deshalb ebenso wenig erfolgversprechend wie eine Eins-zu-Eins-Übertragung von Anwendungsmodellen aus anderen gesellschaftlichen Bereichen.

3. Tagungsimpressionen

Erklärtes Anliegen der Tagung war es, durch die Zusammenführung von Expert/-innenwissen aus den Sphären Gleichstellungspolitik, Verwaltungsmodernisierung und Hochschulreform das Eigeninteresse der Hochschulen an der Erarbeitung organisationsadäquater Lösungsansätze zu befördern. Die Bestimmung des Adressat/-innenkreises folgte einem theoretischen Ansatz, der zwischen Gender Mainstreaming als politischer Strategie in Verantwortung der staatlichen Leitung (auf Landes- und Hochschulebene) einerseits und gezielter Frauenförderung im Sinne des politischen Auftrages, die Benachteiligung von Frauen unter maßgeblicher Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten abzubauen, andererseits unterscheidet. Als Strategie ist Gender Mainstreaming nicht Selbstzweck, sondern Ausdruck einer geschlechtersensiblen Herangehensweise an Entscheidungsprozesse. Der Männer und Frauen differenziert ins Visier nehmenden Analyse von Ausgangssituation und Wirkungsabschätzung politischer Handlungen hat eine auf Gleichstellung zielende

Festlegung konkreter Maßnahmen zu folgen. Diese können im Bereich der Frauenförderung angesiedelt sein, bleiben aber auch dann Gegenstand der Strategiumsetzung im Verantwortungsbereich der staatlichen Leitung bis hin zu Controlling und Rechenschaftslegung. Gleichstellungsbeauftragten, Gender-/Frauenforscherinnen, Vertreter/-innen von Sozial- und Kultusministerien, hochschul- und gleichstellungspolitischen Gremien und Organisationen sowie reforminteressierten Hochschulangehörigen sollte zum einen eine Informations- und Diskussionsplattform geboten werden. Zum anderen galt es, der Überführung dieser Befunde in die Hochschulpraxis den Weg zu bereiten. Exemplarisch wurde hierzu die Einführung und Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen mit Blick auf gleichstellungspolitische Aspekte thematisiert. Dass über 100 Personen – Teilnehmer/-innen und Mitwirkende – der Einladung folgten, spricht für die Brisanz des Themas, dass Vertreter/-innen von Hochschulleitungen und -verwaltungen dabei eindeutig unterrepräsentiert waren, spricht für eine der neuen Herangehensweise nicht gerecht werdende „Abschiebung“ der Verantwortung an die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.

Auskunft über den Ablauf der Tagung gibt das in der Anlage ausgewiesene Programm. Alle Referent/-innen haben ihre Beiträge für den Tagungsband zur Verfügung gestellt. Die in den Arbeitsgruppen gehaltenen Eingangsstatements sind ebenfalls zu großen Teilen nachzulesen. Ihnen nachgeordnet sind die zusammenfassenden Ausführungen der Moderator/-innen, die aufgefordert waren, ein auf Praxisrelevanz zielendes Resümee zu ziehen. Der erste Tag war Referaten in *drei Themenblöcken mit anschließender Diskussionsrunde* vorbehalten:

- europäischer Kontext,
- Verwaltungs- und Organisationsebene sowie
- Blick auf die Hochschule und hochschulinterne Projekte.

Der erste Blick galt *neuen Trends der EU-Gleichstellungspolitik*, speziell der bereits 2002 im Science and Society Action Plan ausgewiesenen Einrichtung einer „European Platform of Women Scientists“ (EPWS), für die der Zuschlag an das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung Bonn (CEWS) ging. Angestrebt wird eine Zusammenführung nationaler und internationaler Netzwerke für Wissenschaftlerinnen im Sinne eines „Networking the Networks“. Auch die Erfahrungen der Österreichischen GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfond sprechen für die Notwendigkeit vernetzten Handelns. Gender Mainstreaming bedürfe gleichermaßen inhaltlicher wie struktureller Operationalisierung. Verbindliche Festlegungen zu Gleichstellungszielen, Umsetzungsverfahren und Zuständigkeiten seien unverzichtbar ebenso wie die Integration in Kernprozesse und reguläre Strukturen. Als Fallstricke erwiesen sich das „Beauftragten-Syndrom“, unsystematisches Vorgehen und die Verkümmern von Pilotprojekten zu singulären Ereignissen.

Es folgten *Berichte aus verschiedenen Bundesländern zu Aktivitäten auf ministerieller Ebene*. In Nordrhein-Westfalen wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Aufgabe der Verwaltungsmodernisierung verstanden. Das landesweite Steuerungskonzept setzt auf die Zuständigkeit der Führungsebene, eine aufgaben- und projektbezogene Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen, Fortbildungsangebote, geschlechterdifferenzierte Datenerfassung und Pilotprojekte. An Hand der Gender-Prüfung im Verlauf der Novellierung des Landeshochschulgesetzes wurde die Ausstrahlung in nachgeordnete Bereiche illustriert. Um die Schnittmengen von staatlicher Steuerung und Hochschulautonomie ging es im Beitrag aus *Sachsen-Anhalt*. Vorgestellt wurde das Anwendungsprojekt „Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen“, das sich auf vier zentrale Handlungsfelder erstreckt:

- Hochschulgesetzgebung,
- Hochschulstrukturereform/Landeshochschulplanung,
- Mittelzuweisung/Budgetierung und
- Zielvereinbarungen/Ergänzungsvereinbarungen.

Aus *Schleswig-Holstein* kam ein Erfahrungsbericht des Ministeriums für Bildung und Frauen zur Umsetzung des Rahmenkonzeptes „Gender Mainstreaming – Modernes Steuerungselement zur Qualitätssteigerung“. Als Erfolgsdeterminante auf der Ebene einer Landesverwaltung hat sich dort eine gründliche Eingangsanalyse des Entwicklungsstandes der Organisationskultur herausgestellt. Die Qualität von Verwaltungshandeln im Sinne von Good Governance bestimme über die Qualität der Implementierung von Gender Mainstreaming.

Im Anschluss ging es um die Einbettung der neuen Strategie in den Prozess der Organisationsentwicklung am Beispiel der *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW). Von besonderem Interesse waren die Analogien zum Hochschulbereich im Hinblick auf Organisationstyp und -kultur. Gewerkschaftliche Strukturen sind demokratisch geprägt und basieren auf gleichberechtigter Partnerschaft in horizontaler und vertikaler Gliederung. Die GEW spiegelt den Bildungsföderalismus in Deutschland wider. Ihre Landesverbände besitzen Satzungs- und Personalhoheit, und die meisten Funktionen werden ehrenamtlich wahrgenommen. Hauptamtliche Führungskräfte üben ihre Tätigkeit im Wahlamt aus. Auch mit dem Problem der Ressourcenknappheit sind Gewerkschaften wie Hochschulen konfrontiert. Vorbehalte gegenüber der Implementierung neuer, zunächst mit zusätzlichem Aufwand verbundener Strategien sind damit vorprogrammiert. Um trotzdem zum Erfolg zu kommen, bedurfte es offensichtlich einer geschickten Mischung von „Top-down“ und „Bottom-up“ zu einem „joint venture“.

Der Nachmittag gehörte *Berichten aus und über Hochschulen*. Auf großes Interesse stieß die Analyse der Arbeit von Akkreditierungsagenturen, deren Frauenanteil

aktuell zwischen 8 und 44 Prozent schwankt. Folgende Fragen standen im Vordergrund:

- Wovon hängt es ab, ob die Geschlechterdimension im Akkreditierungsverfahren beachtet wird?
- Welche Rolle spielt der Erwerb von Gender-Kompetenz in den Qualitätskriterien zur Bewertung von Studiengängen?

Bei der Beantwortung könnten sich die Erfahrungen der Universität Zürich mit der Handhabung von Gender Mainstreaming im neuen System der institutionalisierten Qualitätssicherung erweisen. Für das dreistufige Evaluationsverfahren (Selbstevaluation, Fremdevaluation, Zielvereinbarung) gilt die Maßgabe, dass neben sozialen und kulturellen Aspekten der evaluierenden Einheiten und Tätigkeitsbereiche auch die Gleichstellung der Geschlechter thematisiert werden muss. Einer Auflage des Universitätsrates folgend, hat die Universitätsleitung einen Verhaltenskodex Chancengleichheit, den so genannten „Code of Conduct“, entwickelt. Dieses relativ unverbindliche Führungsinstrument soll in Zukunft durch ein von der „Uni-Frauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann“ erarbeitetes Gleichstellungsreporting unteretzt werden.

Um die konkrete Verbindung von Gender Mainstreaming und Studiengangsreform ging es im Bericht der FU Berlin. „Zentrale Vorgabe – dezentrale Vielfalt“ steht für die Balance zwischen der für alle Studiengänge vorgeschriebenen Berücksichtigung von Gender-Aspekten einerseits und der Eigenverantwortung der Fachbereiche, die ihnen gemäße Form der Implementierung von Geschlechterforschung und Genderkompetenz zu bestimmen, andererseits.

Auch an der Universität Dortmund gibt es über die Zielvereinbarung eine verbindliche Verpflichtung zur Integration von Gender-Aspekten in Studienreformvorhaben. Unter Einbindung des Hochschuldidaktischen Zentrums wurde die zentrale Arbeitsgruppe „Gender Studies“ eingerichtet, deren Aufgabe es ist, die Fachbereiche bei der Entwicklung von neuen Studiengängen mit Beratung und Empfehlungen zu unterstützen. Über deren Umsetzung müssen die Fachbereiche dann im Rahmen des Antragsverfahrens Bericht erstatten.

Vorgestellt wurde das zweijährige Projekt „Gender Mainstreaming im Leitbild der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“. Der Erfolg des Projektes sei daran geknüpft gewesen, dass die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming zu einem Zeitpunkt initiiert wurde, als die Universität dank des laufenden Reformvorhabens „Neues Steuerungsmodell“ (NSM) mit einer gewissen Offenheit auf neue Fragestellungen und Arbeitsansätze reagiert habe.

Am zweiten Tag wurde die Veranstaltung in vier parallel stattfindenden *Arbeitsgruppen* fortgesetzt, deren Ergebnisse auf einem Abschlusspodium präsentiert wurden:

- Gender Mainstreaming im Kontext von Qualitätsmanagement in der Wissenschaft (AG 1),
- Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung (AG 2),
- Handlungsfeld: Landeshochschulpolitik (AG 3) und
- „Top-down“ – Hochschulleitungen in der Verantwortung (AG 4).

Die Palette der Eingangsstatements reichte von einem Blick auf die Max-Planck-Gesellschaft als „Gender Mainstreaming freie Zone“ über Gleichstellungsindikatoren in leistungsorientierten Mittelverteilungsmodellen bis hin zu Strategien der Entwicklung eines Genderprofils der fusionierten Stiftungsuniversität Lüneburg/Modellhochschule Bologna. Lebhaftige Diskussionen – die auf Grund der unbeabsichtigten Homogenität des Teilnehmerkreises ansonsten häufig zu Gunsten des Informationsaustausches zurückgestellt wurde – löste der Referent der HRK für Studienstrukturereform an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit seiner These aus, dass Gender Mainstreaming keine Vorgaben hinsichtlich der Studieninhalte mache; derartige Forderungen seien durch das Konzept nicht abgedeckt (AG 4). Eine verpflichtende Forderung nach Integration der Gender-Thematik in die Studienprogramme (sowohl als wissenschaftliches Issue als auch als normativer Erziehungsauftrag) widerspräche darüber hinaus der grundgesetzlich garantierten Lehrfreiheit. Legitim sei die Thematisierung von Gender in der Lehre nur in so weit, wie die entsprechenden Vorstellungen von den Lehrenden selbst in die Diskussion eingebracht würden. Soll sich Gender Mainstreaming also nur auf die operative Ebene und die institutionellen Rahmenbedingungen beschränken? In der Kontroverse spiegelt sich letztendlich der alte Grundkonflikt wider, den diejenigen, die für eine strikte Unterscheidung zwischen originären Hochschulaufgaben und Gleichstellungsförderung plädieren, und diejenigen, die Anerkennung von Gleichstellungsbemühungen als integralem Teil des Aufgabenspektrums einfordern, seit Jahren miteinander austragen.

Um einen Gegensatz, der sich nicht aus einem heterogenen Meinungsbild speist, sondern der Verschiedenartigkeit des Ursprungs geschuldet ist, handelt es sich offensichtlich im Fall von Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming (AG 1). Ersteres wurzelt in einem ökonomischen Optimierungsdiskurs, letzteres im Demokratie- und Gerechtigkeitsdiskurs. Trotzdem sei eine Allianz denkbar, da einerseits Gender als eigene Qualitätsdimension und damit Gegenstand von Qualitätsmanagement aufgefasst werden könne, Gender Mainstreaming andererseits als Instrument des Qualitätsmanagements.

Erarbeitet wurden gleichstellungspolitische Ansatzpunkte für die Gestaltung von Akkreditierungsverfahren (AG 2):

- Sicherung eines Mindeststandards „Gleichstellung“ auf den Ebenen Akkreditierungsrat und Akkreditierungsagenturen, z.B. durch Lobbyarbeit, Gender-Kompetenz der Akkreditierungsakteur/-innen,

- Gleichstellung(-sprüfung) in Verfahren institutionalisieren,
- Gender-Aspekte in den Zielvereinbarungen mit dem Land festschreiben,
- Integration von Gender-Aspekten in europäische Qualitätsstandards,
- Durchlässigkeit in den Studiengängen (Zugang und Übergang), Anerkennung von außerhalb der Hochschule erworbenen Qualifikationen,
- Sammlung (Best)Practice-Beispiele, Handreichung für Akteur/-innen an der Hochschule und für Gutachter/-innen,
- Fachexpertinnen-Netzwerke erschließen.

Die Praxisrelevanz dieser Empfehlungen erschließt sich, wenn man sich vor Augen führt, dass die KMK mit Beschluss vom 15. Oktober 2004 den Akkreditierungsrat verpflichtet hat, die Anwendung des Gender Mainstreaming-Ansatzes der EU und entsprechender nationaler Regelungen im Akkreditierungssystem zu gewährleisten (Sekretariat der Ständigen Konferenz 2004: 6). Mit Ausnahme eines Positionspapiers und eines Leitfadens der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF 2004a und 2004b) liegt dazu kaum etwas vor, so dass auf Nutzung der Tagungsergebnisse gehofft werden kann.

Aus der Diskussion über die Verknüpfung von Geschlechtergerechtigkeit und Studiengangsreform unter den neuen Rahmenbedingungen des Verhältnisses von Staat und Hochschule ging eine Reihe von Anregungen hervor (AG 3):

- Rückhalt in Gesetzen und Zielvereinbarungen/Hochschulverträgen,
- Teilhabe der Vernetzungsstrukturen von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungsprozessen und Gremien,
- Einfluss auf die Mittelverteilung/Einführung von Gender-Budgeting (ergänzend zu gezielter Frauenförderung über Sonderprogramme u.ä.),
- Controlling unter Gender-Aspekten,
- Mitwirkung an der Prozesssteuerung (Zielvereinbarungen, Landeshochschulentwicklungspläne, Besoldungsregelungen, Kapazitätsentscheidungen).

Übereinstimmend wurden auch für den Hochschulbereich verpflichtende Entscheidungen der jeweiligen Führungsebene/Verantwortungsträger (wie KMK, Fachministerium, Hochschulleitung) in Form von gesetzlichen Regelungen, vertraglichen Vereinbarungen, Beschlüssen u.ä. für unverzichtbar gehalten. Dies kann aber nur ein erster Schritt sein. Um den Prozess am Laufen zu halten, muss über Planung, wissenschaftliche Flankierung, Berichterstattung, Evaluation und insbesondere über finanzielle Unterstützung und Erfolgshonorierung das ernsthafte Interesse der „Auftraggeber“ nachvollziehbar zum Ausdruck gebracht werden. Staatliche Forderungen, die sich nur nach außen richten, ohne dass die internen Arbeitsabläufe einer vergleichbaren Reform unterzogen werden, können sich schnell dem Vorwurf ausgesetzt sehen, dass sie nicht mehr sind als ein Feigenblatt falsch verstandener „political corectness“. Angeknüpft werden sollte zum einen an

die in der Verwaltungssphäre mit relativ gutem Erfolg praktizierte Konzentration der Umsetzungsaktivitäten auf ausgewählte, in ein zentrales Konzept eingebundene Anwendungs(pilot)projekte. Empfehlenswert scheint es zu sein, Führungskräften aus den anvisierten Umsetzungsbereichen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in die Arbeit des Steuerungsgremiums einzubeziehen. Der Hochschulbereich sollte sich zum anderen auf die langjährigen Erfahrungen bei der Meisterung von übergeordneter Weisungskompetenz und eigenem Autonomieanspruch besinnen, die sich z.B. in dem Verhältnis von Hochschulrahmen- und Landeshochschulgesetzgebung niederschlagen. Möglichst stringente und verbindliche Rahmenvorgaben (flankiert von einem Beratungsangebot) in Kombination mit einem möglichst breiten Entscheidungsfreiraum der angesprochenen Akteur/-innen über die konkrete Ausgestaltung vor Ort versprechen gute Aussichten auf Akzeptanz und Eigeninitiative.

Literatur

- Altmiks, Peter (Hg.) (2000): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim: Beltz.
- BuKoF (2004a): Akkreditierung und Evaluation von Studiengängen. Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Kommission Akkreditierung von Studiengängen Mai 2004., von Studiengängen – Berücksichtigung des Qualitätsmerkmals Gender. Beschluss des Erweiterten Vorstands vom Mai 2004.
- BuKoF (2004b): Positionspapier zur Akkreditierung von Studiengängen – Berücksichtigung des Qualitätsmerkmals Gender. Beschluss des Erweiterten Vorstands vom Mai 2004.
- Die Bundesregierung/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (1999): Programm „Frau und Beruf“ – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. Bonn.
- Burkhardt, Anke (2004): Was ist Chancengleichheit wert? Zur leistungsbezogenen Mittelverteilung im Hochschulbereich. In: Wüst, Heidemarie (Hg. i.A. der BuKoF-Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland / BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“): Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation der Fachtagung 2003. Berlin: Technische Fachhochschule, S. 29-54.
- Kehm, Barbara/Pasternack, Peer (2001): Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Weinheim/Basel: Beltz.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1996): Mitteilung der Kommission vom 21. Februar 1996. KOM (96) 67.
- Kultusministerium Sachsen-Anhalt (2004): Hochschulstrukturplanung des Landes Sachsen-Anhalt 2004 unter Einbeziehung der Struktur- und Entwicklungspläne der Hochschulen des Landes, Magdeburg.
- 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, beschlossen am 2.5.2000.
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.) (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen. Opladen: Leske + Budrich.

- Schlegel, Uta (2004): Akzeptanz von Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming – am Beispiel einer Studierendenbefragung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Wüst, Heidmarie (Hg. i.A. der BuKoF-Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland/BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“): Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation der Fachtagung 2003. Berlin: Technische Fachhochschule, S. 55-80.
- Schlegel, Uta (2003): Unfreiwillige Vielfalt – Gleichstellungspolitische Maßnahmen an Hochschulen. In: Burkhardt, Anke/Schlegel, Uta (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming – Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich. Themenschwerpunkt die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 2/2003. S. 28-49.
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke (2005): Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft: Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext (HoF-Arbeitsberichte 6'05), Wittenberg.
- Schlegel, Uta/Friedrich, Walter (2004): Positionen sachsen-anhaltinischer StudentInnen zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. In: Claus, Thomas (Hg. i.A. Gender-Institut Sachsen-Anhalt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt): Gender-Report Sachsen-Anhalt 2003. Daten, Fakten und Erkenntnisse zur Lebenssituation von Frauen und Männern. Oschersleben: dr. ziethen verlag, S. 137-159.
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy (2005a): Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz (FH) (HoF-Arbeitsbericht 1a'2005), Wittenberg.
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy (2005b): Positionen Studierender zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Merseburg (FH) (HoF-Arbeitsbericht 1b'2005), Wittenberg.
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2004): Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15. Oktober 2004.
- Sozialministerium Baden-Württemberg (2003): Gender Mainstreaming – Chancengleichheit als Leitprinzip. Umsetzung in der Landesverwaltung, unter http://www.sozialministerium-bw.de/sixcms/media.php/1442/GM_Broschuere.pdf (Zugriff am 18.10.2005).

Gender Mainstreaming – Prämissen zur Diskussion

Begrüßung und Einführung zur Tagung

Wenn wir heute in aller Selbstverständlichkeit eine Fachtagung zum Thema „Gender Mainstreaming“ veranstalten können, ohne uns dafür eigens rechtfertigen zu müssen, so sollten wir uns dabei Folgendes bewusst machen: Der Umstand, dass das Thema „Gender Mainstreaming“ heute in der Tat weithin als ein legitimes Thema akzeptiert oder zumindest geduldet wird, ist zu einem guten Teil auf reale Veränderungen zurückzuführen, die sich in den vergangenen Jahrzehnten vollzogen haben – und zwar sowohl in Bereich der *Politik* wie in den *Sozialwissenschaften*. Ich möchte einige Etappen dieser Entwicklung in Erinnerung rufen.

Erste Etappe:

Bis *Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre* kannte man „Gender Politik“ in Deutschland, wenn überhaupt, nur als „Frauenförderpolitik“.

In den Sozialwissenschaften entwickelte sich damals ganz zaghaft so etwas wie „Frauenforschung“. Ich erinnere etwa an die Pionierarbeiten von Helge Pross. Die erste theoretische Innovation war es damals, die begriffliche Unterscheidung zwischen „biologischem“ und „sozialem“ Geschlecht durchzusetzen, die die Philosophin Simone de Beauvoir zuerst 1949 ins Gespräch gebracht hatte. Heute ist sie – in Gestalt der angelsächsischen Unterscheidung von „sex“ und „gender“ – zum begrifflichen Gemeingut geworden.

Zweite Etappe:

Seit den *80er Jahren* traten auf politischer und institutioneller Ebene an die Stelle der „Frauenbeauftragten“ allmählich „Gleichstellungsbeauftragte“. Und aus der sozialwissenschaftlichen Frauenforschung wurde allmählich „Geschlechter-“ oder „Genderforschung“. Aber es war zunächst doch hauptsächlich ein Etikettenwechsel. Immer noch ging es dabei de facto vor allem um Frauen, erst in zweiter Linie um das – ja beide Geschlechter einbeziehende – Geschlechterverhältnis.

Dritte Etappe:

In den *90er Jahren* tritt dann die Vorstellung von der „Geschlechtssensibilisierung“ der gesamten sozialwissenschaftlichen Forschung auf den Plan. Ich selbst habe diesen Terminus zum ersten Mal 1990 in einem Kongressvortrag verwendet (Kreckel 1991). Damals war das noch neu. Es ging darum, die Genderthematik aus der „Frauenni-

sche“ herauszuholen und für die sozialwissenschaftliche Forschung insgesamt zum Thema zu machen. Gesellschaftliche Verhältnisse sollten generell immer auch als Geschlechterverhältnisse begriffen und thematisiert werden; Gender sollte als eine der grundlegenden „Strukturkategorien“ moderner Gesellschaftsanalyse eingeführt werden.

Auf politischer Ebene passte dazu die Idee des „Gender Mainstreaming“, die seit 1996 zur verbindlichen EU-Leitlinie geworden ist. Davon wird in dieser Konferenz noch ausführlich die Rede sein, so dass ich dazu jetzt nichts sagen muss.

Dieser etwas schematischen Periodisierung entsprechen nun bestimmte *quantitative Veränderungen im Geschlechterverhältnis*. Zur Illustration nenne ich hier zunächst nur einige charakteristische Aspekte aus dem Hochschulbereich¹:

Erstes Faktum:

Der *Anteil der Frauen unter den Studienanfängern* in der Bundesrepublik Deutschland (West) betrug 1960: 23,9 Prozent; *bei den Absolventen* grundständiger Studiengänge (Diplom, Magister, erstes Staatsexamen u.ä.) waren 21,1 Prozent Frauen. 1975 betrug der Frauenanteil unter den Studienanfängern bereits 36,6 Prozent, bei den Absolventen 31,9 Prozent. Im Jahr 1990 waren schon 39,3 Prozent der Studienanfänger und 36,5 Prozent der Absolventen Frauen. Und heute (WS 2004/5) sind 47,9 Prozent der Studienanfänger, 48,4 Prozent der Hochschulabsolventen, also fast die Hälfte weiblichen Geschlechts.

Zweites Faktum:

Gleichzeitig hat sich – in Deutschland und weltweit² – eine spektakuläre *Bildungsexpansion für beide Geschlechter* vollzogen: Während 1960 nur 7,9 Prozent des Altersjahrganges ein Studium aufnahmen, waren es 1975 bereits 19,5 Prozent, 1993 waren es 25,5 Prozent, heute (2004) sind es nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes 37,3 Prozent. Mit anderen Worten: Allein in den letzten zehn bis zwölf Jahren ist der Studierendenanteil in Deutschland um ziemlich genau 50 Prozent gewachsen, eine gigantische Entwicklung.

Drittes Faktum:

Wenn man nun vor diesem Hintergrund die *Entwicklungen des Frauenanteils bei den akademischen Spitzenpositionen* betrachtet, die Uta Schlegel und Anke Burkhardt in ihrem sehr guten Forschungsbericht dargestellt haben (Schlegel/Burkhardt 2005), wird das beträchtliche Nachhinken der Gleichstellungsentwicklung sehr deutlich.

¹ Quelle der Angaben: Statistisches Bundesamt (<http://www.destatis.de>, Zugriff am 18.11.2005) sowie die jährlich vom BMBF (bzw. früher BMBW) herausgegebenen Bände „Grund- und Strukturdaten“.

² Vgl. dazu Meyer 2005.

Die Schere öffnet sich nach oben zu Ungunsten der qualifizierten Frauen: *Professorinnen sind nach wie vor rar* (Kreckel 2005).

Andererseits muss man auch sehen, dass der *Professorinnenanteil* an deutschen Hochschulen sich von 1993 bis 2003 – also: in nur einem Jahrzehnt – von 6,9 Prozent auf 12,6 Prozent immerhin *fast verdoppelt* hat. Aufgrund dieses Umstandes könnte man auch zu der Auffassung kommen, dass die Lösung der Gleichstellungsfrage in den Hochschulen im Grunde nur noch „eine Frage der Zeit“ sei: Die frauenstarken Absolventinnen-Generationen müssten nur noch alt genug werden und nachrücken, gleichzeitig müsste die Gender Mainstreaming-Politik die letzten für Frauen hinderlichen Bastionen und Diskriminierungen in den Hochschulen schleifen – dann regle sich der Rest schon von ganz alleine.

In einem kürzlich fertig gestellten Papier (ebd.) habe ich nun eine These formuliert, die dieser Erwartung genau widerspricht. Dort habe ich nämlich betont, dass in allen fortgeschrittenen Ländern, freilich ganz besonders in Deutschland, der „Frauenschwund“ in den oberen akademischen Karriereetagen ungebrochen ist. Ich habe dann die Auffassung vertreten, dass es sich dabei

„... nicht um ein nur zeitlich bedingtes „Nachhinken“ der Entwicklung handelt, sondern um die *Auswirkung systematischer ungleichheitsgenerierender Faktoren, die außerhalb der Hochschulen ihren Ort haben* – im gesamtgesellschaftlich verankerten Geschlechterregime. Solange sich daran nichts ändert, möchte ich die *Prognose* wagen, dass das Verhältnis zwischen Männern und Frauen an deutschen Hochschulen in einigen Jahrzehnten zwar nicht mehr bei rund 90:10 liegen wird, wie heute, sondern bestenfalls bei 75:25 oder vielleicht noch 70:30.

Eine über das 25-30 Prozent-Limit hinausgehende Angleichung der Karrierechancen von Frauen in Hochschulen ist meines Erachtens aber trotz allen normativen und genderpolitischen Gleichheitsdruckes unwahrscheinlich, sofern es nicht zu grundlegenden Veränderungen von strukturellen Rahmenbedingungen kommt.“

Als Begrüßungsdredner bin ich in der komfortablen Lage, diese These jetzt nicht detailliert begründen zu müssen. Ich will sie Ihnen einfach „zum Schlucken“ mit auf den Weg geben, als kleine Provokation für Ihre Tagung.³

Und außerdem möchte ich Ihre Aufmerksamkeit noch auf ein weiteres empirisches Faktum lenken, das im Kontext der Gender Mainstreaming-Debatte meist nicht allzu intensiv gewürdigt wird:

Viertes Faktum:

In der Bundesrepublik Deutschland betrug 1960 die *durchschnittliche Lebenserwartung* nach Ablauf des ersten Lebensjahres für Männer 66,9 Jahre, für Frauen 72,4 Jahre, also ein 5,5 Jahre längeres Leben für Frauen.

³ Die ausformulierte Argumentation findet sich in dem o. a. Beitrag.

Für heute geborene Männer ist die statistische Lebenserwartung auf 75,1 Jahre angestiegen – eine dramatische Zunahme. Für Frauen liegt die Lebenserwartung aber inzwischen sogar sechs Jahre über der der Männer, bei 81,1 Jahren.

Der Hinweis auf diesen Umstand erfolgt ganz im Geiste des Gender Mainstreaming. Das heißt, man sollte ihn ernst nehmen, auch wenn er keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts beinhaltet. Aber man sollte auch nicht vorschnell auf biologische Erklärungen dieses „großen Unterschieds“ zurückfallen, sondern zunächst nach Verursachungszusammenhängen im *sozialen* Geschlechterverhältnis Ausschau halten.

Ich würde mich freuen, wenn meine einführenden Bemerkungen mit dazu beitragen würden, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Konferenz in ihrer für wissenschaftliche Diskurse unumgänglichen kritischen und selbstkritischen Haltung zu bestärken. So wichtig der Konsens über gemeinsame Strategien für das politische Handeln ist – wenn sich in der Wissenschaft schon eine Übereinkunft über Ursachen- und Wirkungszusammenhänge herausbildet, bevor diese empirisch überprüft sind, so nenne ich das einen „vorausseilenden Konsens“. Dagegen mögen Sie gefeit sein.

In diesem Sinne wünsche ich der Tagung einen anregenden Verlauf, Ihnen allen viel Erfolg und einen angenehmen Aufenthalt in Wittenberg. Möge Sie der genius loci inspirieren, der ja immerhin von so kritischen und kreativen Geistern wie Philip Melanchthon und Martin Luther geprägt worden ist.

Literatur

- Kreckel, Reinhard (1991), Geschlechtssensibilisierte Soziologie. Können askriptive Merkmale eine vernünftige Gesellschaftstheorie begründen?, in: W. Zapf (Hg.), Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990. Frankfurt/Main - New York: Campus, S. 370-382.
- Kreckel, Reinhard (2005): Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen – nur noch eine Frage der Zeit?, in: Transit (Wien) 29, S. 156-176 (<http://www.sozioologie.uni-halle.de/kreckel/reden.html>).
- Meyer, John W./Francisco O. Ramirez (2005): Die Globale Institutionalisierung der Bildung, in: John W. Meyer, Weltkultur, Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 212 - 235.
- Schlegel, Uta /Anke Burkhardt (2005): Förderung der Berufungsfähigkeit (HoF-Arbeitsbericht 6 `05), Wittenberg (<http://www.hof.uni-halle.de/index,id,3.html#10>).

Grußwort des Parlamentarischen Staatssekretärs bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

mehr Frauen an die Spitze von Wissenschaft und Forschung – dies ist eines der zentralen Ziele, die sich die Bundesregierung gesetzt hat. Wir wollen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in der Bildungs- und Forschungspolitik umsetzen. Gender Mainstreaming verstehen wir als Grundlage der gesamten Politik und machen es zur Aufgabe aller Verantwortlichen in Wissenschaft und Forschung.

Die Berliner Konferenz der europäischen Bildungsministerinnen und -minister hat im September 2003 nicht nur den Prozess zur Angleichung des europäischen Hochschulraums weiter vorangetrieben, sondern auch wesentliche Voraussetzungen für die Durchsetzung des Gender Mainstreaming geschaffen:

Bis 2005 sollen in allen Unterzeichnerstaaten Strukturen für die interne und externe Qualitätssicherung von Hochschulen entwickelt werden. Als eine der zentralen Aufgaben wurde daher formuliert, dass Ungleichheiten aufgrund von Geschlecht oder anderen sozialen Kriterien in der Hochschulbildung zwingend zu reduzieren sind.

Bei der Akkreditierung von Studiengängen gilt es die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf Frauen und Männer zu berücksichtigen, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung in Studium, Lehre und Beruf hinzuwirken. Dazu kann auch eine angemessene Beteiligung von Frauen und eine Stärkung der Genderkompetenz im Akkreditierungsrat und den Akkreditierungsagenturen beitragen. Die KMK hat diese Chance erkannt und dem Akkreditierungsrat die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes mit Beschluss vom 15. Oktober 2004 aufgegeben¹.

Das vom BMBF geförderte Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS²) hat – neben dem Vorstand der Bundeskonferenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen (BuKoF³) und weiteren Akteuren – Vorschläge zu Standards und Kriterien im Akkreditierungsverfahren entwickelt und das Positionspapier „Akkreditierung – Geschlechtergerechtigkeit als

¹ <http://www.kmk.org/doc/beschl/307-KMK-TOP6.pdf> (Zugriff am 22.11.2005).

² <http://www.cews.org> (Zugriff am 18.11.2005).

³ <http://www.bukof.de> (Zugriff am 18.11.2005).

Herausforderung⁴“ erarbeitet. Die Orientierungsgrundlagen für Studienzugang, Studieninhalte, Studienorganisation sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie sind vorhanden – die Umsetzung muss in den Akkreditierungsverfahren erfolgen und dann von den Hochschulen nachhaltig mit Leben erfüllt werden.

Die Einführung der neuen gestuften Studiengänge bietet also nicht „nur“ die große Chance einer grundlegenden Studienstrukturreform. Neben der Sicherung von Qualität in Lehre und Studium, der Verbesserung von Mobilität, internationaler Anschlussfähigkeit und Transparenz ist der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming die ihr gebührende Aufmerksamkeit zu widmen. Diese Bemühungen werden künftigen Absolventengenerationen zugute kommen und der Attraktivität des Hochschulstandortes Deutschland eine wichtige Facette hinzufügen.

Als Sachsen-Anhalterin freue ich mich sehr, dass sie hier in der Stadt Wittenberg tagen. Und ich begrüße es, dass das Gender Mainstreaming mit dem Gender-Institut Sachsen-Anhalt (G/I/S/A)⁵ auch personell und institutionell seine Verankerung im Land gefunden hat. Ich wünsche Ihnen, dass von Sachsen-Anhalt und Wittenberg – quasi in alter Tradition – wichtige Impulse für Veränderungen in der Gesellschaft ausgehen.

⁴ http://www.cews.org/cews/files/215/de/PositionspapierAkkreditierung_13.09.20041.pdf (Zugriff am 18.11.2005).

⁵ <http://www.g-i-s-a.de/> (Zugriff am 18.11.2005).

Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich darf Sie im Namen der Landesregierung von Sachsen-Anhalt recht herzlich in Wittenberg begrüßen. HoF Wittenberg leistet seit langem fundierte Beiträge, die Chancengleichheit in der Wissenschaft voranzubringen und hat sich diesen Bereich auch als eigenen Schwerpunkt gewählt. Ich freue mich, dass mit der heutigen Tagung nun auch eine öffentliche Plattform geschaffen wird, um dieses Anliegen einem breiteren Publikum nahe zu bringen.

Sachsen-Anhalt ist das erste Bundesland gewesen, welches – auch noch vor der Bundesregierung – ein sehr weitgehendes Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung im Mai 2000 verabschiedet hat. Dabei konnten wir auf keinen Vorerfahrungen bei der Konzeptentwicklung aufbauen, sondern lediglich auf Basis der EU-Beschlusslagen sowie Grundsätzen der Organisationsentwicklung agieren.

Einen ersten Versuch, ein Element von Gender Mainstreaming in die Verwaltung einzuführen, gab es schon 1998. Damals hatte das Kabinett beschlossen, dass jede Kabinetttvorlage einen ‚Gleichstellungspolitischen Bericht‘ enthalten sollte, in dem darzustellen war, ob Frauen und Männer anders oder stärker von dem jeweils zu beschließenden Vorhaben betroffen sind. Es war jedoch schnell erkennbar, dass eine derartige isolierte Maßnahme keine Wirkung entfalten konnte, außer derjenigen, dass die Verwaltung sich bequem mit der stereotypen Aussage „die Vorlage betrifft Männer und Frauen gleichermaßen“ von ihrer gleichstellungspolitischen Verantwortung entlasten konnte. Es war also notwendig, ein umfassendes Konzept zu entwickeln, welches den zurückliegenden gut vier Jahren zur Anwendung kam.

Auf das Konzept selbst werde ich nicht mehr ausführlich eingehen¹ Es ruht auf den vier Säulen – Unterstützung durch die Führungsebene, – Verfügbarkeit geschlechterdifferenzierter Daten und Informationen, – Festlegung von Verantwortlichkeiten und Routineverfahren und – Aufbau von GM-Kompetenz). Ich möchte Ihnen heute vielmehr den Prozess schildern und das, was wir zur Erfüllung dieser Voraussetzungen inzwischen unternommen haben sowie welche Erfahrungen wir dabei sammeln konnten.

¹ Es ist nachzulesen unter <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=1669> (Zugriff am 19.10.2005).

Das Markenzeichen unseres Gender Mainstreaming-Konzepts für die Landesverwaltung ist es, seine Einführung als Organisationsentwicklungsprozess zu gestalten. Die Implementierung von GM über den Ansatz der Organisationsentwicklung war uns deshalb so wichtig, weil Veränderungsziele in der Regel Theorie bleiben, wenn es nicht gelingt, die betroffenen MitarbeiterInnen tatsächlich ‚mitzunehmen‘. Dies gilt umso mehr bei dem nicht unbedingt überall Begeisterung auslösenden Thema Gleichstellung/Gender Mainstreaming. Wir orientierten uns also an der bekannten Formel der Organisationsentwickler und wollten „aus Betroffenen Beteiligte machen“. Der Vorzug der Organisationsentwicklung ist es, dass sie im methodischen Vorgehen viel gemeinsam hat mit GM: die Definition von Zielen, die Analyse des Ist-Zustands, die Einleitung von entsprechenden Änderungsmaßnahmen, das Controlling. Nicht zuletzt versprechen Organisationsentwicklungsprozesse eine größere Leistungsfähigkeit von Organisationen – für uns ein wichtiges und nicht selten das einzige Argument, mit dem wir Türen für Gender Mainstreaming öffnen konnten. Die Formel mit der wir das Konzept mehrheitsfähig machten, lautete: wir wollen mehr Geschlechtergerechtigkeit erreichen und mit der Methode des Gender Mainstreaming als Qualitätsmanagement können wir gleichzeitig Verwaltung innovativer gestalten und die Ressourcen optimal nutzen. Ein sehr pragmatischer und in den Augen vieler Frauenpolitikerinnen kritikwürdiger Ansatz, dessen sind wir uns bewusst. Die Erfahrungen aus den Gesprächen mit Führungskräften zeigten allerdings, dass es anders – zumindest hier in Sachsen-Anhalt – nicht möglich war, sie zu gewinnen.

Das zweite Charakteristikum des Sachsen-Anhalt-Ansatzes ist, Gender Mainstreaming orientiert am unmittelbaren Arbeitskontext, an den konkreten und aktuellen Fachaufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuführen, damit der prognostizierte Gewinn für Qualität und Effektivität direkt erfahrbar wird. Nach der Erfahrung, dass uns der rudimentäre gleichstellungspolitische Check von Kabinettsvorlagen, den wir 1998 in der Geschäftsordnung der Landesregierung verankert hatten, nicht weiter brachte, weil in der Regel den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kompetenz und jegliches Instrumentarium für eine fundierte gleichstellungspolitische Prüfung von Kabinettsvorhaben fehlte, war klar, dass wir umfassender ansetzen mussten. Wir entwickelten darauf hin ein Implementierungs-Konzept,² dessen Herzstück der Aufbau von GM-Kompetenz ist, mit dem wir die Mitarbeiterschaft auch tatsächlich in die Lage versetzen wollten, mit dem neuen Ansatz qualifiziert zu arbeiten. D.h. eine breit und tief angelegte Fortbildung, die eng an den fachlichen Aufgaben orientiert sein sollte.

Zu Beginn der Einführung von GM in Sachsen-Anhalt gab es keine Erfahrungen, wie eine derartige GM-Fortbildung konzipiert sein musste, um erfolgreich

² Siehe dazu: Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.) (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Konzepte und Erfahrungen, Leske und Budrich, Opladen.

zu sein. Wir haben uns dann entschieden, zum einen die gesamte Landesregierung und die gesamte Führungsebene der Ministerialverwaltung zu informieren und zu sensibilisieren, welches ja eine entscheidende Voraussetzung für den Erfolg des Ansatzes ist und zum anderen ein komplettes Ministerium – nämlich das Sozialministerium – i.R. eines Pilotprojekts mit einer vertieften Fortbildung zu überziehen. Das diesbezügliche Pilotprojekt werde ich weiter unten darstellen.

Zunächst aber ein kurzer Schwenk auf die Führungsebene: Um im Prozess die Unterstützung der politischen Führung zu garantieren haben wir ein Jahr nach der offiziellen Einführung – im Jahr 2001 – das gesamte Kabinett für Gender Mainstreaming sensibilisiert. Es war ein Kraftakt, das durchzusetzen, aber zwingend erforderlich und das Ergebnis war gut. Auch die nachfolgende fachliche Führungsebene – die Abteilungsleitungen aller Ministerien wurden zu Gender Mainstreaming geschult.

Nun komme ich zurück zum Herzstück des Konzepts, der Heranbildung von GM-Kompetenz bei der Mitarbeiterschaft.

Dies haben wir über Fortbildung und Organisationsentwicklung im Rahmen eines einjährigen Pilotprojekts im Ministerium für Gesundheit und Soziales versucht zu realisieren, welches ich kurz darstellen möchte. Am Rande sei bemerkt, dass parallel auch in allen übrigen Ressorts der Landesregierung vielfältige Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt wurden, allerdings in der Regel vergleichsweise kurze, allgemeine Einführungsveranstaltungen. Bei der Konzipierung des Fortbildungs-Pilotprojekts, welches von einem externen Beratungsteam durchgeführt wurde, legten wir einen umfassenden, ganzheitlichen Begriff von Gender Mainstreaming-Kompetenz zugrunde. Wir definieren die anzustrebende Gender Mainstreaming-Kompetenz als Fachkompetenz, Methodenkompetenz, soziale sowie personale Kompetenz. Zusammen genommen münden diese in eine Handlungskompetenz, die im Idealfall garantieren soll, dass nicht nur gleichstellungsrelevante Aspekte erkannt werden, sondern diese Erkenntnisse auch in praktisches Handeln umgesetzt werden.

Ein Wort noch zur personalen Kompetenz: die Erfahrung zeigt, dass die Persönlichkeit, also die individuelle Ausgestaltung der eigenen Geschlechterrolle, natürlich eine Rolle spielt im Hinblick auf die Frage, ob und inwieweit ein Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Gender Mainstreaming auch wirklich anwendet.

Im Klartext heißt das: es gehörte auch zum Ansatz Sachsen-Anhalts, in der Fortbildung mit den persönlichen Biographien und Rollenverständnissen der Beschäftigten zu arbeiten, um sie für das Thema zu gewinnen. In der Praxis begannen wir dann im Sinne der „Top-down“-Strategie zunächst die Hausspitze zu sensibilisieren, also die Ministerin, den Staatssekretär sowie die Abteilungsleitungen des Ministeriums, die sich zwei Tage lang zur Fortbildung in Klausur begaben. Diese Veranstaltung war einer der größeren Erfolge im Prozess, weil damit ein Grundkonsens der Führungsebene zur Unterstützung dieser Strategie vereinbart wurde.

Nach dieser Auftaktveranstaltung mussten alle weiteren Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Ressorts obligatorische Einführungsveranstaltungen absolvieren, um sie für die aktive Mitarbeit im Projekt zu gewinnen. Damit letzteres – also die Motivation – gelang, mussten alle Beschäftigten zunächst persönlich und individuell sensibilisiert werden. Dazu gehörte auch zu beleuchten, wie die Beteiligten persönlich zur Geschlechterfrage stehen und wie sie privat und im Beruf Geschlechterverhältnisse leben, da sich beides direkt oder unterschwellig auf den Umgang mit Gender Mainstreaming auswirkt. Dieser persönliche Ansatz war – um es vorsichtig auszudrücken – für die Beteiligten sehr ungewohnt. In jedem Fall zeigte sich jedoch, dass ohne diese Klärung – auch des privaten Umgangs und Zugangs zu Geschlechterfragen eine motivierte Arbeit am Thema Gender nicht erreicht werden kann.

Des weiteren gehörte zu dieser einführenden Sensibilisierungsphase, mit den Führungskräften – als zentralen Figuren des Prozesses – ausführlich deren Vorbehalte und Bedenken im Hinblick auf die Einführung von Gender Mainstreaming zu diskutieren.

Und derer gab es nicht wenige: z.B. gab es sehr unterschiedliche Auffassungen über die Relevanz des Faktors Geschlecht für ihre jeweilige Facharbeit überhaupt. Erörtert wurde des weiteren, welchen Rang das neue Steuerungsziel Gender Mainstreaming im Verhältnis zu anderen bislang prioritären Zielen einnehme oder ob die Ergebnisse von Gender Mainstreaming denn unmittelbar verwertbar wären sowie die Frage des Verhältnisses von Aufwand und Nutzen generell.

Am Ende dieses intensiven Austauschs mit Mitarbeiterschaft und Führungskräften stand dann eine offene und konstruktive Atmosphäre, das Wagnis Gender Mainstreaming einzugehen. Nach dieser Startphase der Sensibilisierung und allgemeinen Information folgte die Kernphase. Hier sollte die Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit den jeweiligen Fachaufgaben der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bzw. der Abteilungen geleistet werden. Dazu wurden Arbeitsgruppen gebildet.

Ziel der über mehrere Monate arbeitenden Arbeitsgruppen war es, Gender Mainstreaming anhand von Fachbeispielen aus den Sachgebieten der Mitglieder konkret zu erproben. Dadurch sollte deutlich werden, dass die Geschlechterperspektive durchaus Relevanz hat für die Zuständigkeitsbereiche der Abteilungen. Außerdem sollten Arbeitshilfen für die jeweilige Abteilung entwickelt werden in Form von praktischen Leitfäden etc. Uns ging es aber nicht nur um sachliche Ergebnisse, sondern im Vordergrund stand der Prozess. Die gemeinsame Arbeit und Diskussion führte dazu, dass die Mitglieder ganz ernsthaft und nicht selten das erste Mal rein sachbezogen über das Thema Gender kommunizierten und sich mit den Ergebnissen identifizierten. Des weiteren – und dies ist ein Aspekt der Organisationsentwicklung – bewirkte die Arbeit in den Gruppen an konkreten Vorhaben auch, dass abteilungsübergreifend kommuniziert und Ergebnisse entwickelt wur-

den – wer Verwaltung kennt, weiß, dass das Seltenheitswert besitzt. Die Arbeitsgruppen untersuchten z.T. erstmals die Themen Rettungswesen, Rehabilitation, Sportförderung, Kinder- und Jugendarbeit oder die Arbeitsmarkt- und Sozialberichterstattung unter Geschlechteraspekten und entwickelten Arbeitshilfen.

Diese Phase war entscheidend für den Erfolg des gesamten Prozesses. Denn wir waren zu Beginn des Projekts bereits davon überzeugt und haben das praktisch bestätigt bekommen, dass die Einführung von Gender Mainstreaming nur dann erfolgreich sein wird, wenn jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter vermittelt wird, dass Gender Mainstreaming für die Erfüllung der jeweiligen Fachaufgabe wirklich etwas bringt. Wenn die Mitarbeiter/-innen an Beispielen aus ihrer konkreten Arbeit erfahren, dass Gender Mainstreaming die Qualität und Effektivität der Erledigung ihrer Aufgabe erhöht, dann besteht auch eine große Chance, sie für die Mitarbeit in der Gleichstellungspolitik zu gewinnen. Die Bilanz des Pilotprojekts nach einem Jahr war dann auch im wesentlichen positiv. Für die meisten Teilnehmenden an den Arbeitsgruppen war danach klar, dass Gender Mainstreaming etwas mit ihrem Arbeitsgebiet zu tun hat und wie sie Gender-Aspekte identifizieren und in ihre Arbeit integrieren können. Das Klima für die Bearbeitung des Themas im Hause hatte sich verändert – es wurde auf eine sachliche Ebene gebracht und mit einem ernstzunehmenden Stellenwert versehen.

Widerspiegung des Erfolgs dieser aufwändigen Aktion ist auch, dass die Führungsriege unseres Hauses inzwischen davon überzeugt ist, dass sie Gender Mainstreaming durchgängig praktiziert – eine Meinung, die einer kritischen Betrachtung leider nicht ganz standhält.

Das Sozialministerium war danach – auch mit einigem finanziellen Aufwand – komplett gegendert, andere Ressorts haben ihre Fortbildungsaktivitäten nicht so intensiv gestaltet oder gestalten können. Sie konnten im Rahmen ihres Fortbildungsetats frei über ihre Fortbildungsangebote entscheiden. Es blieb dabei nicht aus, dass Fortbildungen in unterschiedlicher Qualität ‚eingekauft‘ wurden und die Bediensteten entsprechend unterschiedlich qualifiziert und motiviert wieder herauskamen. Aufgrund dieser Erfahrungen haben wir inzwischen Qualitätskriterien für GM-Fortbildungsprozesse festgelegt, die wir den Ministerien als Empfehlung an die Hand gegeben haben.

Ich möchte noch einmal zurück zu den Säulen kommen, auf denen Gender Mainstreaming fußt. Zwei davon haben wir mit diesem exemplarischen OE-Prozess abgedeckt. Es bedarf noch einer weiteren wichtigen, um die Beschäftigten handlungsfähig zu machen: die Bereitstellung von geschlechterdifferenzierten Daten und Informationen.

Die Verwaltung dazu zu bewegen, ihre zahlreichen Statistiken, Berichte, Studien, Gutachten etc. geschlechterdifferenziert zu gestalten, ist ein großer Kraftakt. Zu viele Hürden werden aufgebaut, um nicht tätig werden zu müssen. Deshalb haben wir uns entschieden, zur Lösung des Statistikproblems den Aufbau ein sog.

Gender Instituts Sachsen-Anhalt zu fördern, welches seit 2001 arbeitet und das erste dieser Art in der Bundesrepublik war³. Es soll eigene Gender-Forschung betreiben bzw. Informationen zu Gender-Wissen sammeln und weitervermitteln. Es fungiert also als Dienstleister für die Verwaltung, wenn es um die Erschließung geschlechtsspezifischer Datenquellen geht sowie auch als Politikberatung bei speziellen gendersensiblen Projekten. Des weiteren begleitet es den gesamten GM-Prozess in der Landes- und auch Kommunalverwaltung kontinuierlich mit Bildungsangeboten etc.

Die Schaffung eines externen Supportleisters war eine der wichtigsten Entscheidungen und Katalysatoren für die Einführung von Gender Mainstreaming überhaupt. Die Frauenabteilung unseres Hauses hätte viel zu wenig personelle Ressourcen bereitstellen können, um den konzeptionellen, den Beratungs- sowie Bildungsbedarf alleine abzudecken. Natürlich bleibt immer noch die Aufgabe, insbesondere die nicht-offiziellen Geschäftsstatistiken der Verwaltung sukzessive nach Geschlechtern darzustellen. Und auch das wäre erst ein Grunderfordernis, um das endgültige Ziel zu erreichen: die Generierung von geschlechtersensiblen Indikatoren, die eigentlich für eine Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit von politischen Weichenstellungen notwendig sind. Nach zwei Jahren erfolgte eine Evaluierung der bisherigen Umsetzungsschritte.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus dieser ersten Einführungsphase waren, dass wir eine zentrale und hochrangige Steuerungsgruppe für den Prozess in der Landesregierung benötigen und dass wir den Ansatz nicht so schnell flächendeckend einführen können, wie wir eigentlich annahmen. Deshalb gibt es jetzt seit knapp eineinhalb Jahren eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe, in der zwei Staatssekretäre und ansonsten Abteilungsleitungen bzw. Referatsleitungen sowie drei Gleichstellungsbeauftragte vertreten sind, die die weitere Umsetzung in den Häusern koordinieren sollen.

Klar wurde auch, dass ohne ausreichenden Fortbildungsgrad der gesamten Mitarbeiterschaft der Landesverwaltung (und dieser ist ja aufgrund der unterschiedlichen Aktivitäten der Ressorts noch sehr heterogen) und ohne überzeugende Beispiele, die belegen, dass Gender Mainstreaming wirklich mehr Qualität bedeutet, der Ansatz nicht tatsächlich routinemäßig praktiziert werden kann. Deshalb haben wir in den wichtigsten Handlungsfeldern der Verwaltung 10 Anwendungsprojekte begonnen.

³ Gender Institut Sachsen-Anhalt (G/I/S/A): <http://www.g-i-s-a.de> (Zugriff am 18.11.2005).

Es handelt sich um Projekte in folgenden Bereichen:

- normprüfende, -gebende und evaluierende Maßnahmen,
- Maßnahmen der Verwaltung mit externer Wirkung,
- Vorhaben der Verwaltungsreform und verwaltungsinterne Maßnahmen.
- Jedes Ministerium sollte möglichst zwei, mindestens jedoch ein Anwendungsprojekt durchführen.

Im Ergebnis erhoffen wir uns von den Anwendungsprojekten Verfahren, Leitfäden und Kriterienkataloge entwickeln zu können die im weiteren dann den Transfer in Verwaltungsroutinen erlauben.

Zum Beispiel liegt das Ergebnis des Anwendungsprojekts ‚Gender Mainstreaming bei Kabinettsvorhaben‘ inzwischen schon vor. Es ist eine qualifizierte Arbeitshilfe, die alle BearbeiterInnen künftig in die Lage versetzt, Kabinettsvorlagen auf ihre gleichstellungspolitischen Wirkungen hin zu überprüfen. Das Kabinett hat diese jüngst auch beschlossen, so dass sie alle Ressorts verbindlich anwenden müssen. Ein anderes Projekt befasst sich mit einem geschlechtersensiblen Gesundheitsmanagement bei der Polizei. Der geleistete Transfer soll darin bestehen, allgemeine Empfehlungen für eine geschlechtersensible betriebliche Gesundheitsförderung zu erarbeiten, von denen dann alle Personalreferate der Landesverwaltung profitieren können. Ein weiteres Projekt beschäftigt sich mit der geschlechtersensiblen Gestaltung der Sportförderung des Landes. Mit dem Landessportbund, der im Auftrag und mit Mitteln des Landes Sportfördermittel vergibt, wurde über eine Vereinbarung verhandelt, die u.a. gender-sensible Wirkungsziele und Kennziffern enthält. Diese Vereinbarung wird heute der Öffentlichkeit vorgestellt und kann – mit entspr. Abstrahierung – als Grundlage für alle Leistungsverträge des Landes in allen Förderbereichen dienen.

Eines der interessantesten und anspruchvollsten Anwendungsprojekte stellt das Vorhaben des Kultusministeriums dar, Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungselemente an den Hochschulen zu etablieren. Erfreulicherweise wurde dieses Projekt vom Kultusministerium selbst vorgeschlagen. Es geht dabei darum, Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelvergabe auf ministerieller und institutioneller Ebene in ein Gesamtkonzept einer Hochschulsteuerung einzubetten, die auch auf Chancengleichheit abzielt. Das Projekt wird fachlich begleitet von HoF und ich bin zuversichtlich, dass es unter einem Kultusminister, der aus diesem Institut kommt, nächstes Jahr erfolgreich abgeschlossen werden kann. (Siehe auch den Beitrag von Regina Metzger in diesem Band)

Auch diese Maßnahmen werden nicht unbedingt zum durchschlagenden Erfolg führen, wenn nicht gleichzeitig ein Controlling etabliert wird. Wir haben in den letzten vier Jahren erlebt, dass viele Vorhaben, die man aufgrund von Gender Mainstreaming angehen wollte, zu Papier gebracht wurden und auch dort blieben.

Es ist also notwendig, dass es eine Kontrolle gibt, ob und wenn ja, wie etwas umgesetzt wurde.

In Sachsen-Anhalt haben wir ein solches gleichstellungspolitisches Controlling jetzt in ein bestehendes digitales Überwachungs-System bei der Staatskanzlei integriert. Die größte Herausforderung der nächsten Zukunft besteht darin, dann wirklich den Schritt zur Routineanwendung von Gender Mainstreaming zu bewältigen. Dafür hat meines Wissens noch keine Verwaltung – auch nicht der Bund – ein Patentrezept entwickelt. Dazu beitragen könnte die Festlegung und Verbindlichkeitserklärung von gleichstellungspolitischen Zielen für alle Politikbereiche, die ja mit Gender Mainstreaming als ergebnisoffener Methode gerade nicht geleistet werden kann. Mit der zunehmenden Etablierung von Controlling und Qualitätsentwicklungsprozessen in der Verwaltung sehe ich eine gute Chance dafür.

I. Europäische und staatliche Ebene

Isabel Beuter

Neue Tendenzen der europäischen Gleichstellungspolitik und die „European Platform of Women Scientists“

Die Europäische Kommission ist seit vielen Jahren eine treibende Kraft bei der Umsetzung von Chancengleichheit in allen Politikfeldern. In der Wissenschaftspolitik stellen aktuell der Bologna-Prozess und der bevorstehende Wechsel vom 6. zum 7. Europäischen Forschungsrahmenprogramm als Teil der Schaffung eines Europäischen Forschungsraums die Europäische Gleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen. Der folgende Beitrag zeigt zunächst einige aktuelle Entwicklungen der Europäischen Gleichstellungspolitik auf. Im zweiten Teil wird mit der European Platform of Women Scientists ein konkretes Vorhaben vorgestellt, dass Wissenschaftlerinnen in Europa unterstützen und ihnen in der Europäischen Wissenschafts- und Forschungspolitik eine stärkere Stimme verleihen soll.

1. Europäische Gleichstellungspolitik

Weitreichenden Einfluss auf die Reformen nicht nur innerhalb der deutschen Hochschullandschaft haben die Beschlüsse auf europäischer Ebene, die unter den Begriffen „Bologna-Prozess“¹ und „Lissabon-Prozess/Europäischer Forschungsraum“² zusammengefasst werden. Ziel des Bologna-Prozesses ist dabei die Schaffung einer „European Area of Higher Education“, Ziel des Lissabon-Prozesses ist

¹ Informationen der Europäischen Kommission zum Bologna-Prozess finden sich unter http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/bologna/bologna_en.html (Zugriff am 18.11.2005), weitergehende Informationen finden sich zudem unter <http://www.bologna-bergen2005.no>. (Zugriff am 18.11.2005).

² Informationen der Europäischen Kommission zur Schaffung des Europäischen Forschungsraums finden sich unter http://europa.eu.int/comm/research/era/index_de.html (Zugriff am 18.11.2005).

die Schaffung der „European Research Area“³. Als Grundlagen werden die Harmonisierung der Hochschulabschlüsse und die Schaffung größerer Mobilität für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler innerhalb Europas angesehen. Für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschulbereich wurde dabei vor allem das Bekenntnis zu Gender Mainstreaming im Abschlusstext der Bologna-Folgekonferenz in Berlin 2003 als großer Erfolg verbucht. Es gelang zwar nicht, auch auf der zweiten Folgekonferenz in Bergen 2005 einen ähnlichen Passus zu verabschieden; Gender Mainstreaming bleibt jedoch seit der Ratifizierung des Vertrags von Amsterdam verbindliche Strategie innerhalb der Europäischen Union und sollte daher auch ohne explizite Nennung konsequent verfolgt werden.⁴ Eine genauere Betrachtung einzelner Maßnahmen im Bereich der Forschungs- und Wissenschaftspolitik zeigt, dass neben dem Bekenntnis zur Strategie des Gender Mainstreaming die konkrete Umsetzung zwar in speziellen Maßnahmen, jedoch noch nicht zwingend in allen Maßnahmen und Initiativen ihren Niederschlag findet.

1.1 Beispiele der möglichen Institutionalisierung

Im Rahmen des Bologna-Prozesses und der Schaffung eines Europäischen Forschungsraums sind drei Ebenen hervor zu heben, bei denen die Beachtung der Gender Mainstreaming Strategie besondere Bedeutung erhält:

- a) die Harmonisierung der Studienabschlüsse, d.h. in Deutschland die Einführung von BA-/MA-Studiengängen,
- b) die Einrichtung so genannter Mobilitätsportale und
- c) die Empfehlung für eine „European Charta for Researchers and the Code of Conduct for their Recruitment“.

Zu a) BA-/MA-Studiengänge:

Die Einführung neuer Studienabschlüsse und damit die Entwicklung neuer Studiengänge bietet grundsätzlich die Möglichkeit, Gender Mainstreaming vom Beginn einer Entwicklung an mit zu denken und anzuwenden. Das CEWS hat daher im September 2004 ein Positionspapier zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland heraus gegeben, das vor allem mögliche Gender-Aspekte bei der Akkreditierung neuer Studiengänge aufzeigt (CEWS 2005). Dabei wird deutlich,

³ Lissabon wird darüber hinaus in der Diskussion häufig mit dem 3 Prozent-Ziel verbunden, das die Mitgliedsstaaten der EU auffordert, ihre Ausgaben für Forschung und Entwicklung bis 2010 auf 3 Prozent des Bruttoinlandsproduktes zu heben.

⁴ Eine Einführung in Gender Mainstreaming und seine Entstehungsgeschichte geben Lind/Löther 2001.

dass bis dato nur wenige Ansätze zur Geschlechtergerechtigkeit zu finden waren, obgleich mögliche Ansatzpunkte aufgezeigt werden konnten.⁵

Zu b) Mobilitätsportale:

Die, eingebettet in ein Projekt im 6. Forschungsrahmenprogramm, national verwalteten Mobilitätsportale unterscheiden sich in ihren jeweiligen Angeboten, wobei Informationen zur Kinderbetreuung zum Standard gehören. Nur einige Portale bieten hingegen spezielle Informationen oder Verlinkungen zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“.⁶

Zu c) Charta:

Die Empfehlung der Kommission zur „European Charta for Researchers and the Code of Conduct for their Recruitment“ beinhaltet u.a. einen Passus über „Nicht-diskriminierung“ und einen Passus über ein „Ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“. Gerade im Bereich der Rekrutierung werden jedoch keine darüber hinaus gehenden inhaltlichen Aspekte aufgezeigt.⁷

1.2 Institutionalisierung durch Generaldirektionen der Europäischen Kommission

Für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern sind innerhalb der Europäischen Kommission vor allem zwei Generaldirektionen zu nennen, deren Maßnahmen und Initiativen für den Bereich Wissenschaft und Forschung zu beachten sind.

Dies ist zum einen die Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, zum anderen die Generaldirektion Forschung, in der u.a. die Durchführung der Forschungsrahmenprogramme angesiedelt ist. Die Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit hat das Jahr 2007 zum Jahr der Chancengleichheit ausgerufen und will damit die Thematik in den Blickpunkt Europäischer Politik rücken. Einer der Höhepunkte wird die Eröffnung eines Instituts für Gleichstellungsfragen sein, das für eine Laufzeit von sieben Jahren mit rund 52 Millionen € ausgestattet wird. Ziel des Instituts ist es, „die Gemeinschaftsinstitutionen, insbesondere die Kommission, und die Behörden der Mitgliedstaaten in der Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen

⁵ Dies bestätigen auch die von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten BuKoF verabschiedeten Positionen zum Bologna-Prozess, die unter www.bukof.de zur Verfügung stehen.

⁶ Links zu allen nationalen Mobilitätsportalen unter http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm?l1=8 (Zugriff am 15.08.2005).

⁷ Download der deutschen Fassung unter [http://europa.eu.int/eracareers/pdf/C\(2005\)576%20DE.pdf](http://europa.eu.int/eracareers/pdf/C(2005)576%20DE.pdf) (Zugriff am 15.08.2005).

des Geschlechts, der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Sensibilisierung der EU-Bürgerinnen und -Bürger für Gleichstellungsfragen zu unterstützen“ (Europäische Kommission 2005a, S.14).

Während das Institut für Gleichstellungsfragen sich damit der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt allgemein widmen soll, zielen die Initiativen der Generaldirektion Forschung speziell auf Frauen in Wissenschaft und Forschung. Positiven Einfluss bis in die einzelnen Mitgliedsstaaten kann hier vor allem der „Women and Science Unit“ zugeschrieben werden, die inzwischen der Abteilung „Science and Society“ zugeordnet ist. Von hier gingen und gehen wertvolle Impulse für Frauen in Wissenschaft und Forschung aus. Ein aktuelles Beispiel ist das Staff Working Paper der Europäischen Kommission vom 11.März 2005 „Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science“. Für die Vergangenheit sind vor allem die diversen Expert Groups (ETAN, ENWISE, WIR – Women in Industrial Research) zu nennen, die einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis der jeweiligen Situation von Wissenschaftlerinnen in den Mitgliedsstaaten der EU geliefert haben.⁸

2. The European Platform of Women Scientists EPWS

Basierend auf einer Machbarkeitsstudie der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2003 reichte das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS im Rahmen eines entsprechenden Calls einen Antrag im 6. Europäischen Forschungsrahmenprogramm ein, der Ende 2004 zum Vertragsabschluss über den Aufbau der „European Platform of Women Scientists“ mit der Europäischen Kommission führte. Mit der Unterstützung namhafter Wissenschaftlerinnen aus ganz Europa in Form eines Founding Boards begann die Arbeit an der EPWS im Februar 2005.

2.1 Networking the Networks

Der Aufbau der European Platform of Women Scientists (kurz: EPWS), der von der Europäischen Kommission mit knapp 2 Millionen € als Anschubfinanzierung unterstützt wird, verfolgt das Ziel, die zahlreich vorhandenen Netzwerke von und für Wissenschaftlerinnen innerhalb Europas besser zu vernetzen und ihren Anliegen dadurch mehr Gewicht zu verleihen. Diese Arbeit, häufig als „Networking the Networks“ bezeichnet, umfasst darüber hinaus das Ziel, Wissenschaftlerinnen in Europa für Fragen der Europäischen Wissenschafts- und Forschungspolitik zu

⁸ Informationen zu den Expert Groups und Download-Angebote der jeweiligen Berichte sind über die Homepage der Women and Science Unit http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_en.html (Zugriff am 18.11.2005) zu erreichen.

sensibilisieren, ihnen ihre Einwirkungsmöglichkeiten aufzuzeigen und sie zu befähigen, diese Möglichkeiten mit Nachdruck zu nutzen. Zielgruppen sind in erster Linie bereits agierende Netzwerke für und von Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus sollen einzelne Wissenschaftlerinnen angesprochen werden, die sich vernetzen möchten oder Informationen über ihre bestehenden Netzwerke hinaus suchen.

2.2 Struktur der EPWS

Die EPWS stützt sich auf drei Pfeiler: eine Mitgliedsorganisation, ein Sekretariat mit Sitz in Brüssel und eine elektronische Kommunikationsplattform.

Die Mitgliedsorganisation:

Grundpfeiler der EPWS ist eine gemeinnützige Mitgliederorganisation nach belgischem Recht, in der sich Netzwerke, individuelle Mitglieder und unterstützende Organisationen zusammenschließen können. Die Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen, z.B. der Satzungsentwurf zur Zulassung einer solchen Organisation in Belgien, umfasst dabei einen wesentlichen Teil der Aufbauarbeit durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Um von Beginn an die Einbindung zahlreicher Netzwerke sicher zu stellen, hat sich das CEWS in der Vorbereitung des Projektes erfolgreich darum bemüht, hochrangige Wissenschaftlerinnen aus den europäischen Partnerländern für die Mitwirkung in einem „Founding Board“ zu gewinnen. Darunter sind u.a. die Physikerin und Mitbegründerin des französischen Netzwerks „Femmes et Science“ Prof. Claudine Hermann, École Polytechnique Paris, die Biologin und Mitglied des nationalen Forschungsrates Dr. Flavia Zucco, Vorsitzende des italienischen Wissenschaftlerinnen-Netzwerks Donne e Scienza, die bulgarische Atomphysikerin Prof. Ana Proykova, Vorsitzende der IUPAP Working Group on Women in Physics, die Historikerin und erfahrene Gender Mainstreaming-Spezialistin Prof. Mineke Bosch, Universität Maastricht, die bereits zahlreiche Projekte für die Europäische Kommission durchgeführt hat, sowie die Geschäftsführerin des CEWS, Dr. Brigitte Mühlenbruch. Für die inhaltliche Arbeit in der Mitgliederorganisation sind mehrere Komitees vorgesehen, ergänzt durch ein gewähltes „Board of Administration“, aus dessen Mitte das „Executive Committee“ mit einer Präsidentin gewählt werden.

Das Sekretariat in Brüssel:

Um die Mitgliederorganisation der EPWS zu unterstützen, wird in Brüssel ein Büro mit festen Mitarbeiterinnen aufgebaut. Geführt von der Generalsekretärin der EPWS, sollen hier Referentinnen für die Bereiche „Networking“ und „Research Policy“ aktiv werden, um für und mit den Netzwerken die Ziele der EPWS zu verfolgen. Die Elektronische Kommunikationsplattform wird durch eine Referentin für den Bereich Informationsmanagement unterstützt. Um schließlich den personellen Fortbestand der EPWS zu sichern, ist zudem eine Position „Fund Raising“ vorgesehen, auf der sich eine Mitarbeiterin der finanziellen Absicherung der Verfestigung der EPWS widmet.

Die Elektronische Kommunikationsplattform:

Da die Wissenschaftlerinnen und ihre Netzwerke auf ganz Europa verteilt sind, soll eine elektronische Kommunikations- und Informationsplattform die kontinuierliche Zusammenarbeit ermöglichen und unterstützen. Diese Plattform wird in enger Zusammenarbeit mit dem CEWS von der Arbeitsgruppe Digitale Medien in der Bildung (dimeb) an der Universität Bremen unter der Leitung von Professorin Heidi Schelhowe entwickelt. Über die Domain www.epws.org wird zunächst Information über die EPWS und den Stand der Aufbauarbeiten zur Verfügung gestellt. Mittelfristig soll neben dem Download von Informationen für die einzelnen Mitgliedsnetzwerke z.B. auch das Uploading von Informationen ermöglicht werden. Weitere Angebote sollen je nach Nachfrage der Mitgliedsnetzwerke entwickelt werden. Durch die Einrichtung geschützter Räume kann später auch die Vorbereitung und Durchführung von Treffen virtuell gestaltet werden, um damit Kosten und Zeit zu sparen.

3. Ausblick

Formell hat die Europäische Union durch die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming im Vertrag von Amsterdam die Voraussetzungen geschaffen, um der Gleichstellungspolitik in den Mitgliedsstaaten, nicht nur im Bereich Forschungs- und Wissenschaftspolitik, entsprechendes Gewicht zu verleihen. Wie gering dieser Einfluss in der alltäglichen Praxis ist, zeigt u.a. das hier angeführte Beispiel der Reform der Studiengänge an deutschen Hochschulen. Im Hinblick auf die Einführung des siebten Forschungsrahmenprogramms haben aktuell die Diskussionen um eine Entbürokratisierung der Antragsverfahren u.a. durch den Wegfall horizontaler Themen wie Gender gezeigt, dass auch zwischenzeitliche Erfolge keine Verfestigung garantieren. Hier ist es wichtig, dass sich im Rahmen der offenen Konsultationen der Europäischen Kommission auch deutsche Einrichtungen wie das CEWS oder die BuKoF beteiligen und derartige Entwicklungen zu verhindern

suchen. Vor diesem Hintergrund kommt dem Aufbau der European Platform of Women Scientists EPWS umso größere Bedeutung zu, als damit eine starke und einflussreiche Organisation geschaffen werden kann, die sich nachhaltig für Frauen in Wissenschaft und Forschung einsetzt. Um jedoch Frauen und Männer frühzeitig für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren, müssen die Umstrukturierungsprozesse im Hochschulbereich im Sinne von Gender Mainstreaming so genutzt werden, dass Gender-Fragen und gleichstellungspolitische Ziele in allen Bereichen institutionalisiert sind, von den Studieninhalten bis zur Verwaltung. Nur damit gelingt die Schaffung eines akademischen Selbstverständnisses für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern als nachhaltig zu verfolgendes Ziel. Nicht zuletzt gilt: so wichtig es ist, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Politikerinnen und Politiker von heute davon zu überzeugen, so sicher steht auch fest, dass die Studierenden von heute die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger von morgen sind. Die Impulse, die von der Europäischen Kommission ausgehen, eignen sich dabei durchaus als Folien und Referenzen für das eigene Handeln und die politische Durchsetzung von Positionen.

Literatur

- CEWS-Positionspapier Nr. 3 (2004): Akkreditierung – Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung. Positionspapier zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland. September 2004 http://www.cews.org/cews/files/216/de/PositionspapierAkkreditierung_13.09.20041.pdf (Zugriff am 15.08.2005).
- Europäische Kommission (2005a): Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen, 08. März 2005, http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_de.pdf (Zugriff am 15.08.2005).
- Europäische Kommission (2005b): Staff Working Paper „Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science“, 11. März 2005, http://europa.eu.int/comm/research/science-society/documents_en.html (Zugriff am 15.8.2005).
- Lind, Inken/Loether, Andrea (2001): Schwerpunktthema: Gender Mainstreaming. CEWS-Newsletter 4/2001. <http://www.cews.org> (<Publikationen>, Zugriff am 18.11.2005).

Implementierung von Gender Mainstreaming

Grundsätzliche Überlegungen und praktische Erfahrungen

Gender Mainstreaming als Begriff und Strategie hat mittlerweile, ausgehend von der internationalen Entwicklungspolitik über die EU zu den EU-Mitgliedstaaten, eine beachtliche Karriere gemacht. In den Jahren, in denen diese Strategie inzwischen entwickelt und erprobt wird, wurde ein Erfahrungshintergrund geschaffen, vor dem deutlich gemacht werden kann, wie eine fundierte Implementierung und Umsetzung aussehen kann, welche Herausforderungen darin liegen und welche Voraussetzungen dafür notwendig sind.

Vor dem Hintergrund meiner Erfahrungen im Bereich Arbeitsmarktpolitik und EU-Strukturfonds, aber auch weiterer Politik- und Handlungsbereiche möchte ich im Folgenden einige grundsätzliche Überlegungen zu Gender Mainstreaming anstellen und einige wesentliche Erfolgsfaktoren aber auch Fallstricke der Implementierung skizzieren.

Meinen Ausführungen möchte ich eine kritische Bilanz vorausschicken. Es sind einige Überlegungen, die sich vielleicht nicht in unmittelbare Praxisanleitungen ummünzen lassen, sich in der Umsetzung aber immer wieder als äußerst praxisrelevant herausgestellt haben, und die Bedeutung einer wirklich substanziellen Implementierung von Gender Mainstreaming unterstreichen sollen.

Gender Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, die jedoch nicht mit Gleichstellungspolitik identisch ist, und diese auch nicht ersetzen kann. Weitgehend durchgesetzt (wenn nicht explizit, dann in der konkreten Praxis) hat sich ein Verständnis von Gender Mainstreaming als ein Bündel an Instrumenten zur Verbesserung von Verwaltungshandeln in gleichstellungspolitischer Hinsicht. Die häufig zu beobachtende Gleichsetzung von Gender Mainstreaming mit Gleichstellungspolitik bedeutet praktisch eine Reduktion von Gleichstellungspolitik auf Verwaltungshandeln, und gerade deswegen kommt die Gender Mainstreaming Umsetzung immer wieder sehr rasch an ihre Grenzen. Denn die Wirkung und der Umsetzungserfolg von Gender Mainstreaming hängen von der Sphäre des Politischen ab, von einer aktiven und starken Gleichstellungspolitik der jeweils politisch Verantwortlichen.

Beispielsweise werden mit den gegenwärtigen Bemühungen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeitsmarktpolitik praktische Verbesserungen für Frauen erzielt, etwa bessere Zugangschancen zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen durch eine zunehmend geschlechtssensible Gestaltung, die geschlechts-

spezifische Teilnahmebarrieren zu berücksichtigen sucht. Die Beschäftigungs- und Sozialpolitik zeichnet sich demgegenüber jedoch insgesamt durch Ignoranz gegenüber gleichstellungspolitischen Anliegen aus.

Vor diesem Hintergrund lässt sich auch die Beobachtung verorten, dass sich die Hoffnung auf eine gleichstellungsorientierte Transformation des „Mainstreams“ durch Gender Mainstreaming weniger erfüllt, als dass es eher zu einer Anpassung von gleichstellungspolitischen Zielen und Forderungen an den „Mainstream“ kommt. Anstatt Politiken und Maßnahmen in ihrer Kernsubstanz und prinzipiellen Ausrichtung zu hinterfragen, lässt sich bei Gender Mainstreaming Umsetzungsbemühungen meist die Tendenz feststellen, letztlich nicht mehr als ex post Gleichstellungskosmetik zu betreiben. Wenn Ziele, Ausrichtung und Maßnahmen längst feststehen, darf im Nachhinein noch der eine oder andere Verbesserungsvorschlag eingebracht werden – da, wo es nicht an die Substanz geht und nicht wirklich weh tut.

Gender Mainstreaming kann also leicht eine Gleichstellungsrhetorik befördern, mit der man sich einfach – und folgenlos – Gleichstellungsengagement an den Revers heften kann. Dabei wird Gender Mainstreaming meist nur an Nebenschauplätzen zugelassen, während grundlegende politische Entscheidungen davon unberührt bleiben. Entgegen dem Konzept der umfassenden Integration mit nachhaltig transformatorischer Wirkung zeichnet sich vielmehr ein „Paralleluniversum Gender Mainstreaming“ als geduldete Spielwiese ab.

Mit dieser einleitenden kritischen Bilanz möchte ich wieder einmal dringend darauf aufmerksam machen, wie wichtig es ist, die Grundvoraussetzungen für eine wirksame Implementierung von Gender Mainstreaming im Blick zu haben und immer wieder einzufordern. Denn Gender Mainstreaming ist vor allem deshalb so leicht zu banalisieren, weil es als Strategie per se inhaltsleer und substanzlos ist. Deswegen erfordert Gender Mainstreaming in und für jeden spezifischen Kontext eine sehr genaue inhaltliche wie auch strukturelle Operationalisierung.

„Inhaltliche Operationalisierung“ bedeutet in erster Linie, Gleichstellungsziele zu formulieren und festzulegen, sowohl Leitziele (Was verstehen wir unter Gleichstellung und was heißt das genau im jeweiligen Handlungsfeld?) als auch operative Handlungs- und Wirkungsziele (was soll mit einem konkreten Programm oder Projekt erreicht werden?). Damit wird ein verbindlicher Referenzrahmen und Bewertungsmaßstab für die Gender Mainstreaming Umsetzung geschaffen. Auch wenn dies selbstverständlich klingen mag, viele Umsetzungsbemühungen krankten daran am meisten.

Mit „struktureller Operationalisierung“ meine ich die Präzisierung und Festlegung der Umsetzungsverfahren sowie der organisatorischen Verankerung von Gender Mainstreaming, und damit die Schaffung der notwendigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die verbindliche und kontinuierliche Umsetzung.

Der Erfolg von Gender Mainstreaming hängt davon ab, wieweit diese inhaltliche und strukturelle Operationalisierung gelingt.

In meinen weiteren Ausführungen möchte ich mich nun auf die „strukturelle Operationalisierung“ konzentrieren. Als wesentliche Grundvoraussetzungen der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming haben sich hierbei folgende Punkte herauskristallisiert:

- Konkrete und verbindliche Vorgaben integriert im allgemeinen formalen Regelwerk einer Institution, sowohl was die Ziele von Gender Mainstreaming als auch die praktischen Umsetzungsverfahren betrifft. Allgemeine Absichtserklärungen, bei denen es häufig bleibt, sind für eine wirkungsvolle Implementierung zu wenig.
- Klare formalisierte Regelung der Verantwortung und Zuständigkeiten. Ein allgemeines Postulat, dass alle für die Umsetzung zuständig seien, bedeutet in der Praxis, dass es niemand ist – ein allseits bekanntes Phänomen.
- Verbindliche Verankerung in den Strukturen und Kernprozessen einer Institution oder eines Handlungskontextes. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Integration in die Systemlogik einer Institution gelingt, in die Kernstrukturen sowie die Entscheidungs- und Steuerungsprozesse.

Was lehrt uns die bisherige Praxis dabei über Erfolgsfaktoren und Fallstricke? Ich beginne mit einigen typischen Fallstricken, die sich in verschiedenen Bereichen immer wieder gezeigt haben, um anschließend nach Erfolgsfaktoren zu fragen.

Ein immer wieder zu beobachtendes Phänomen ist das – ich nenne es einmal so – „Beauftragten-Syndrom“. Strukturelle Implementierungsbemühungen beginnen und enden oft mit der Ernennung einer (in sehr seltenen Fällen eines) Gender Mainstreaming Beauftragten, um in der Folge alles, was irgendwie mit dem Thema Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Frauen zu tun hat, auf diese abzuschieben. Wenn dann zusätzlich, wie es oft der Fall ist, weder die zeitlichen noch die finanziellen Ressourcen ausreichen, führt das nicht nur zum Burn-out der betreffenden Einzelkämpferinnen, sondern die Gender Mainstreaming Umsetzung insgesamt auf das Abstellgleis.

Die Sinnhaftigkeit einer Gender Mainstreaming Beauftragten, Arbeitsgruppe oder sonstigen Konstellation, von der ich prinzipiell absolut überzeugt bin, lässt sich noch auf weitere immer wieder zu beobachtende Weisen ad absurdum führen. Indem beispielsweise weder ihre Aufgaben noch Kompetenzen klar geregelt sind, sie aus den wesentlichen Informationsflüssen und Entscheidungsprozessen außen vor gehalten wird oder zwar an Gremien teilnehmen darf, aber weder über ein verbindliches Mitspracherecht verfügt noch sich aufgrund ihrer sonstigen Position in der Institution überzeugend einbringen kann.

Ein weiterer Fallstrick können Pilotprojekte sein, wobei ich hier ebenso von ihrer prinzipiellen Sinnhaftigkeit ausgehe. Wenn sie jedoch singuläre Ereignisse

bleiben, ohne dass von Beginn an klar ist, wie und wann die verbindliche Übertragung der hier gewonnenen Erfahrungen in den Regelbetrieb erfolgen soll, kann das ebenso zu einem Abschieben der Gender Mainstreaming Umsetzung in Nischenbereiche führen.

Schwierigkeiten bereitet zudem unsystematisches Vorgehen. Immer wieder geht es erst einmal darum, „Feuerwehr“ zu spielen oder überhaupt einmal einen ersten Schritt zu setzen (oft sind das dann Gender Trainings), ohne zu wissen, was der zweite und die weiteren Schritte sein sollen – weil sowohl diesbezügliche Vereinbarungen als auch Ressourcen fehlen. Eine nachhaltige Implementierung wird so aber schwer erreicht. Ein systematischer und verbindlicher Aktions- oder Implementierungsplan mit konkreten Arbeitsschritten, verbindlichen Vereinbarungen und einem Zeitplan ist überaus hilfreich und sehr zu empfehlen!

Wie sich an diesen Beispielen noch einmal unschwer erkennen lässt, geht es vor allem darum, inwieweit eine nachhaltige Integration von Gender Mainstreaming in die Strukturen und Prozesse einer Institution gelingt.

Was sind nun Erfolgsfaktoren einer gelungenen Gender Mainstreaming Implementierung? Dazu möchte ich als Beispiel kurz das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)¹ nennen, das nicht nur die Agenden der Arbeitslosenversicherung verwaltet, sondern auch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umsetzt – ein Erfolgsmodell der Gender Mainstreaming Implementierung bei allen Vorbehalten, was die praktische Umsetzung in den Mühen der Ebenen anbelangt. Als good practice Beispiel dient das AMS in meinen Augen deshalb, weil hier das Vordringen in Kernprozesse der Steuerung und des Managements der Institution versucht worden und bisher auch ganz gut gelungen ist.

- Die Institution funktioniert nach dem Prinzip des „Managing by Objectives“. Die Prozesse der Zielvereinbarungen und davon abgeleiteten Programmplanungen sind also das zentrale Steuerungsinstrument. Die Integration von Gender Mainstreaming in diese Planungsprozesse und die daraus hervorgehende Zielarchitektur war eine wichtige Aufgabe in den Implementierungsbemühungen.
- Gender Mainstreaming Kriterien und Bewertungsverfahren wurden in zentrale Richtlinien, die das verbindliche Regelwerk der Institution darstellen, integriert. Grundlage dafür war und ist ein intensiver Entwicklungs- und Diskussionsprozess über die Formulierung, Auswahl und Festlegung dieser Kriterien.
- Zudem ging man die Integration von Gender Mainstreaming in das Qualitätsmanagement der Institution an.

¹ <http://www.ams.or.at> (Zugriff am 18.11.2005).

Entscheidend für das erfolgreiche Ansetzen an und Vordringen in diese Kernmechanismen der Institution war in erster Linie die Unterstützung durch die oberste Leitungsebene und verschiedene Schlüsselkräfte. Die Implementierung von Gender Mainstreaming, das bestätigt sich immer wieder, steht und fällt mit dem Engagement der Führungsebene, unterstützt von kompetenten Gleichstellungsstrukturen. Unterstützend wirkte sich dabei aus, dass die Institution auf eine Tradition der Frauenförderung zurückblicken und bei der Gender Mainstreaming Implementierung auf eine bisherige starke frauenpolitische Struktur aufbauen konnte. Dies bestätigte sich auch im Vergleich zu anderen in die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Österreich involvierten Institutionen, die nicht auf solche bestehenden innerinstitutionellen Strukturen zurückgreifen konnten und wesentlich langsamer in der Gender Mainstreaming Implementierung vorankamen. Ein wesentlicher Aspekt bei dem Rückgriff auf bestehende Frauenförderstrukturen ist jedoch, dass es dabei nicht zu einem bloßen „Re-labeling“ und in der Folge zu einem Abschieben von Gender Mainstreaming in eine neue alte Nische kommt, sondern die Transformation sowohl der Aufgaben und institutionellen Position als auch der dafür notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen entsprechend den neuen Anforderungen gelingt.

Ein weiterer Aspekt ist die Offenheit der Institution für Änderungen in den Abläufen und Strukturen. Umstrukturierungsprozesse und/oder die Einführung neuer Managementmethoden können deshalb eine gute Möglichkeit für die gleichzeitige Implementierung von Gender Mainstreaming darstellen. Beispiele haben aber auch gezeigt, dass Umstrukturierungen und alle damit verbundenen Aufregungen eine Institution so fesseln können, dass für ein scheinbar „extra und zusätzliches“ Thema wie Gender Mainstreaming kein Raum bleibt.

Gute Anknüpfungspunkte für die Gender Mainstreaming Implementierung, so lehrt die Erfahrung weiter, finden sich vor allem dort, wo es klare formalisierte Strukturen und Prozesse gibt. So wie prinzipiell die Qualität der Gender Mainstreaming Umsetzung von der Qualität der allgemeinen Planungs- und Umsetzungsprozesse abhängt.

Wie kommt Gender Mainstreaming in die Hochschulen?

Der nordrhein-westfälische Weg

Was Gender Mainstreaming ist, wurde in zahlreichen Publikationen zum Thema, die in den letzten Jahren erschienen sind, hinreichend beschrieben, erklärt und analysiert. Doch es bleibt ein umstrittener Begriff, der sich gleichwohl nicht mehr durch einen anderen ersetzen lässt. Wir müssen also mit ihm arbeiten, auch wenn wir ihn nicht lieben.

In jedem Fall ist er eng mit den Grundlagen der Frauenbewegung verbunden, sieht aber – so Alison Woodward – „wie ein alternativer Denkansatz aus. Denn die Frauen werden nicht als unterdrücktes Geschlecht dargestellt, sondern als Partner in einem ungerechten Geschlechtervertrag, der unter Einbeziehung der Männer neu verhandelt werden muss“ (Woodward 2004: 89).

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau verfassungsrechtlich festgeschrieben. Das heißt aber noch lange nicht, dass Frauen und Männer gleichgestellt sind. Wir alle könnten genügend Beispiele der ungleichen Behandlung zusammentragen. Frauen haben zwar jenseits der biologischen Basis gleiche Begabungen und ähnliche Anlagen und Fähigkeiten, aber sie haben nicht die gleichen Chancen, in Leitungspositionen aufzusteigen. Denn Männer und Frauen sind mit unterschiedlichen Leistungsansprüchen konfrontiert. Sowohl Frauen als auch Männer neigen dazu, Frauen unterzubewerten und Männer überzubewerten (so das Deutsche Ärzteblatt 2003). Das macht deutlich, dass wir es mit Vorurteilen zu tun haben. Die Folge ist eine subtile Diskriminierung von Frauen.

Gender Mainstreaming ist ein edukativer Prozess, der männliche und weibliche Anlagen, Situationen, Muster, Chancen oder Ansprüche vergleicht und analysiert, um daraus Strategien und spezifische Maßnahmen zu entwickeln. Diese Maßnahmen müssen passgenau auf die jeweiligen Systeme und Organisationseinheiten bezogen werden, in denen sich Geschlechtergerechtigkeit langfristig manifestieren soll. Gender Mainstreaming ist also auch eine geeignete Strategie, um subtile Diskriminierungen deutlich zu machen und langfristig zu verändern.

Gender Mainstreaming erscheint als ein geeigneter Ansatz, Politik und Verwaltung zu transformieren. „Von den Akteurinnen und Akteuren dieses Prozesses wird erwartet, dass sie ihre Politik überprüfen, um sicherzustellen, dass diese (im Sinne des Grundgesetzes) die Gleichheit der Geschlechter fördert und weiterentwickelt“ (Woodward 2004: 89).

Die Grenzen zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming verlaufen in unserer Gesellschaft noch fließend. Manche Strategien oder Maßnahmen gehören noch in den Bereich der klassischen Frauenförderung: Ich denke hier an Frauenförderpläne und paritätische Personalstrukturen, wie sie die Landesgleichstellungsgesetze einfordern. Andere zielen deutlicher auf den Prozess der Bewusstwerdung ab: Hierzu zähle ich Gender-Analyse, Gender Trainings oder Gender Budgeting.

Meine Aufgabe ist es heute, Ihnen den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming vorzustellen, der 2003 in Nordrhein-Westfalen eingeleitet wurde. Dabei gibt es den von der Landesregierung vorgegebenen Rahmen und dessen Organisationsstruktur, in den sich die Gender Mainstreaming-Politik der einzelnen Ressorts einfügt. Ein Schwerpunkt wird es dabei für mich sein, Ihnen den Prozess zu schildern, der für das Wissenschaftsressort maßgeblich wurde und der im Wesentlichen im Jahr 2004 stattfand.

1. Der Rahmen

Die in Nordrhein-Westfalen eingesetzte Regierungskommission „Zukunft des öffentlichen Dienstes“ kam 2003 zu dem Ergebnis, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu den Aufgaben der Verwaltungsmodernisierung gehört. Gender Mainstreaming ist bei allen Modernisierungsmaßnahmen anzuwenden, um diese wirkungsvoll zu gestalten. Dieser nordrhein-westfälische Weg ist bundesweit einzigartig. Denn dadurch ist Gender Mainstreaming eingebettet in den Gesamtprozess der Verwaltungsmodernisierung. Als Querschnittaufgabe soll Gender Mainstreaming in alle Modernisierungsfelder hineinwirken (Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW 2003: 3). So die Theorie.

Die Organisationsform sah in der Praxis einen bei der Staatskanzlei angesiedelten Reformbeauftragten vor, der dem Lenkungsreis der Staatssekretäre und Staatssekretärinnen verantwortlich war. In einer interministeriellen Arbeitsgruppe wurde unter Federführung des für Frauen- und Gleichstellungsfragen zuständigen Ministeriums ein Steuerungskonzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming erarbeitet. Dieses sah folgende Maßnahmen vor:

- die Verantwortung für die Umsetzung von GM bei der Führungsebene,
- die aufgaben- und projektbezogene Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- die Ergänzung des Fortbildungsangebots zu Gender Mainstreaming in der Landesfortbildungsakademie,
- die geschlechterdifferente Erfassung aller statistischen Daten,
- die Durchführung von geeigneten Pilotprojekten in jedem Ressort,

- die Verankerung von Gender Mainstreaming in der gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO).

Einem Landtagsbeschluss des Jahres 2002 zufolge sollte der Landesentwicklungsbericht zu einem Controlling-Instrument für Gender Mainstreaming ausgebaut werden (ebd.: 6). Die Rahmenbedingungen waren also geeignet, in allen Ressorts Gender Mainstreaming eine hohe und alle Beteiligten verpflichtende Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

2. Umsetzung im Ministerium für Wissenschaft und Forschung

Im Ministerium für Wissenschaft und Forschung (seit der Regierungsumbildung im Juni 2005 nun das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie) ist die Zuständigkeit für Gender Mainstreaming im Gleichstellungsreferat angesiedelt. In der interministeriellen Arbeitsgruppe wurde die Frage der Zuständigkeit ausgiebig diskutiert. Die Meinungen wichen weit voneinander ab. Ein Großteil plädierte dafür, Gender Mainstreaming von der Gleichstellungsarbeit zu trennen, und in mehreren Ministerien ist diese Trennung auch so praktiziert. Ich persönlich halte die im Wissenschaftsministerium geübte Praxis der Verbindung von Gleichstellungsarbeit und Zuständigkeit für Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe für richtig. Denn die Abgrenzungen zwischen beiden Bereichen verlaufen, wie ich schon eingangs sagte, fließend. Gender Mainstreaming ist nach meiner Auffassung die Fortsetzung und Erweiterung der klassischen Gleichstellungsarbeit, und auf absehbare Zeit wird es dabei primär noch um Frauenförderung gehen.

Als Pilotprojekt wählten wir im Wissenschaftsministerium das Gendern des Hochschulgesetzes in der Novellierungsphase. Dieses Thema war nach meiner Auffassung geeignet, einen relativ großen Anteil der Kolleginnen und Kollegen in ihren unmittelbaren Arbeitszusammenhängen zu erreichen.

Eine Einführung in das Prinzip des Gender Mainstreaming sowie verschiedene Workshops – durchgeführt und unterstützt von Frau Prof. Dr. Susanne Baer vom Genderkompetenzzentrum der Humboldt-Universität Berlin – sollte die Kolleginnen und Kollegen in den Sachverhalt einführen. Etwa ein Drittel der gesamten Belegschaft nahm an dieser Fortbildungsveranstaltung teil. In der Abstimmungsphase des Gesetzes entwickelte das Gleichstellungsreferat eine knappe Handreichung, die allen mit der Novellierung befassten Kolleginnen und Kollegen als Unterstützung zur Verfügung gestellt wurde. Die Resonanz darauf war nicht sehr üppig, denn das genderspezifische Bewusstsein ist naturgemäß noch nicht weit entwickelt. Deshalb bauten wir eine weitere Überprüfungsinstanz ein. In Kooperation mit einigen Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen prüften wir den Gesetzentwurf daraufhin, ob einige der Normen zu Nachteilen für Frauen

oder Männer führen könnten. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse haben sich in Änderungen des Gesetzentwurfes niedergeschlagen und seit dem 1. Januar 2005 Rechtskraft erhalten¹.

3. Rechtliche Weichenstellungen

In § 3 sind die Aufgaben der Hochschule definiert. Dort heißt es nun in Absatz 4:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der *Gleichberechtigung* von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming)“.

§ 3 Abs. 7 berücksichtigt unter anderem die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Dieser Absatz weitet gewissermaßen die Fürsorgepflicht der Hochschulen aus. Da heißt es nun: „Die Hochschulen ... berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse der Studierenden und Beschäftigten mit Kindern“. Dieser Auftrag an die Hochschulen wurde von einer öffentlichkeitswirksamen Maßnahme begleitet, die das Gleichstellungsreferat initiierte und finanziell unterstützte. Eine im Jahr 2003/04 durchgeführte Studie hat den Betreuungsbedarf für Kinder von Hochschulangehörigen in Nordrhein-Westfalen ermittelt. Dabei stellte sich heraus, dass der arbeitsplatznahe Kinderbetreuungsbedarf für Hochschulangehörige vor allem für Kinder unter drei Jahren besteht.

Auf diesen Bedarf wollen die Hochschulen nun stärker eingehen. Für die Altersgruppe über drei Jahren wird eine wohnortnahe Betreuung vorgezogen, hier kann also eher auf vorhandene Betreuungsmodelle zurückgegriffen werden. Über diese Studie hinaus hat das Netzwerk Frauenforschung eine Datenbank ins Netz gestellt, die ständig aktualisiert wird und an jedem Hochschulstandort vorhandene Betreuungsmöglichkeiten mit Kontaktadressen aufführt².

§ 9 beschreibt im Kontext der Strukturreform den Rahmen für *Zielvereinbarungen*, den Hochschulen und Ministerium schließen. In diesen Diskussionsprozess hat sich 2004 das Gleichstellungs- und Gender-Referat eingemischt. Wir entwickelten Handlungsfelder, an Hand derer die Hochschulen mit ihrer Gleichstellungsbeauftragten ein Genderprofil entwickeln mussten. Nun beinhaltet jede einzelne Zielvereinbarung ein solches Genderprofil, das gleichberechtigt neben anderen Themen wie etwa „Forschungsschwerpunkte“ oder „Transfer Wissenschaft-Wirt-

¹ Hochschulgesetz in der Fassung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreformen (Hochschulreformweiterentwicklungsgesetz) – HRWG-VOM 30.11.2004 (GV. NRW S. 752) – http://www.mwf.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/HG.html (Zugriff am 12.7.2005).

² http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/index.html (Zugriff am 18.11.2005).

schaft“ seinen Platz hat. Die Bausteine, über die sich die einzelnen Hochschulen verständigen sollten, betreffen:

- (1) die Genderforschung,
- (2) die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses,
- (3) Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen für Naturwissenschaft und Technik,
- (4) eine gendersensible Personalentwicklung, wozu auch die Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen zählt und
- (5) die Berücksichtigung des Frauenfaktors bei der hochschulinternen Mittelvergabe.

Es lag nun im Ermessensspielraum der Hochschulen, ob ihr Genderprofil alle fünf Handlungsfelder beinhaltet oder nur einige davon. Unentbehrlich innerhalb des Genderprofils war allerdings der erste Punkt. Dadurch soll der bereits vorhandene Bestand an Genderforscherinnen in den Hochschulen gesichert bleiben, der in Nordrhein-Westfalen durch das Netzwerk Frauenforschung gewährleistet ist (diesem Netzwerk gehören inzwischen – fest integriert oder assoziiert. – etwa 60 Wissenschaftlerinnen an, die Gender Studies betreiben)³.

Die Diskussion zum Genderprofil war, wie Sie sich denken können, nicht frei von Widerstand, aber letztendlich sehr fruchtbar. Ich habe in diesem Diskussionsprozess, der sich ein gutes halbes Jahr hinzog, den Eindruck gewonnen, dass manche Hochschulleitungen die Beschäftigung mit dem Genderaspekt als eine eigenständige Profil bildende Maßnahme erkannt haben.

Dieses Genderprofil wird durch einen Aspekt der *Öffentlichkeitsarbeit* ergänzt, der auf der Homepage des Ministeriums im Internet unter Gender Mainstreaming abrufbar ist⁴. Hier veröffentlichen wir im Sinne eines Hochschulrankings einmal jährlich den aktuellen Stand des Professorinnenanteils an den Hochschulen. Den höchsten Frauenanteil hält dabei die Universität Paderborn mit 19 Prozent (womit die Hochschule auch wirbt), bei den Fachhochschulen ist es die FH Rhein-Sieg mit 22 Prozent, die sich den Beinamen „Frauenfreundliche Hochschule“ gegeben hat (Stand 2004). Das Hochschulranking ist auch auf die Fächergruppen heruntergebrochen. Der Vergleich zwischen den Hochschulen innerhalb einzelner Fächergruppen ist sehr aufschlussreich. Denn da gibt es Spannbreiten von Null bis 75 Prozent. Ein Beispiel: Die Erziehungswissenschaften, eigentlich ein klassisches Frauenfach, weist an einer Hochschule keine einzige Professorin auf (FU Hagen), an einer anderen kann dieses Fach dagegen auf einen Frauenanteil von 75 Prozent

³ <http://www.netzwerk-frauenforschung.de> (Zugriff am 18.11.2005).

⁴ http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/index.html (Zugriff am 18.11.2005).

verweisen (Uni Düsseldorf). Im Schnitt ist dieses Fach aber schon nahezu paritätisch besetzt.

Mit dem neuen Hochschulgesetz sind die Hochschulen weitgehend autonom geworden. Das bedeutet, dass Berufungsvorgänge weitgehend ohne Mitwirkung des Ministeriums durchgeführt werden. Das Berufsrecht ist von der Ministerin oder dem Minister auf die Rektorin oder den Rektor übergegangen. Zur *Stärkung der universitären Gleichstellungsbeauftragten* wurde jedoch in § 47 Abs. 1 im Falle eines abweichenden Votums der Gleichstellungsbeauftragten eine Zustimmungspflicht durch das Ministerium festgeschrieben („...im Falle eines die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Sondervotums kann sich das Ministerium vor der Berufung allgemein oder im Einzelfall das Einvernehmen vorbehalten“).

§ 103 regelt die *Verteilung der Haushaltsmittel*. Auch hier wurde die Gleichstellung berücksichtigt, wenn es heißt: „Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen“. In Kombination mit Frauenparametern bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe sowie der statistischen Erfassung des Gehaltsentwicklung von Frauen und Männern nach Umstellung auf die W-Besoldung kann hier ansatzweise von *Gender-Budgeting* gesprochen werden.

Eine letzte Bemerkung noch zu den rechtlichen Rahmenbedingungen. In der vor kurzem erschienenen Publikation zum neuen Hochschulrecht NRW, das nun das Arbeitsinstrument der Hochschulverwaltungen sein sollte, ist neben allen erforderlichen Erlassen auch das *Landesgleichstellungsgesetz*. Dadurch wird dezidiert deutlich gemacht, dass auch dieses Recht die Hochschulen bindet. Ich denke, dass damit der rechtliche Rahmen zur Implementierung von Gender Mainstreaming in den Hochschulen so weit wie möglich ausgenutzt wurde.

Einige kleinere Aspekte, die allerdings das Spektrum abrunden, möchte ich gerne noch ergänzen. Im Bereich der Forschungsförderung haben wir einen thematischen Schwerpunkt gebildet, der den geschlechtervergleichenden Ansatz der klassischen Frauenforschung vorzieht.

Darüber hinaus hoffen wir, dass unser neu nominierter Staatssekretär auch auf die Rahmenbedingungen der Akkreditierungsverfahren von Studiengängen einwirken wird, um Genderkonformität zu sichern. Das bedeutet, dass Studiengänge vor ihrer Akkreditierung einer Genderprüfung unterzogen werden sollen.

4. Perspektive

Ziel ist es, zukünftig jeden Gesetzentwurf und jeden Erlass unseres Hauses zu gendern. Das Hochschulgesetz und das Akkreditierungsverfahren sind die ersten beiden Schritte auf diesem Weg, der das Verständnis und die Mithilfe aller Kolleginnen und Kollegen sowie aller Vorgesetzten erfordert. Den Hochschulen können wir als Ministerium nur den gesetzlichen Auftrag geben und Normen etablieren. Die Ausfüllung dieser Normen müssen die Hochschulen selbst leisten. Die Wächterrolle wird – korrelierend mit der Hochschulautonomie – zunehmend den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen zukommen. Eine große Aufgabe und eine hohe Bürde.

Noch eine Schlussbemerkung aus landespolitischer Sicht: Dass in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann nach dem Regierungswechsel in Nordrhein-Westfalen gravierende Veränderungen eintreten, ist nicht zu erwarten. Denn im Koalitionsvertrag zwischen CDU und FDP wird auf diese Thematik an zwei Stellen eingegangen: Entscheidend ist demnach die Verpflichtung der Hochschulen, „Frauen- und Familienbelangen ... Rechnung“ zu tragen. Die grundsätzliche Positionierung markiert jedoch der Satz: „Die Gleichstellung von Mann und Frau berücksichtigen wir als Querschnittaufgabe bei allen politischen Entscheidungen.“

Literatur

- Hochschulgesetz in der Fassung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreformen (Hochschulreformweiterentwicklungsgesetz) – HRWG-VOM 30.11.2004 (GV. NRW S. 752) – http://www.mwf.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/HG.html (Zugriff am 12.7.2005).
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW (Hg.): Modell NRW: Gender Mainstreaming im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung – Stand der Umsetzung. <http://www.moderne-verwaltung.nrw.de>, http://www.mgsff.nrw.de/ministerium/gender_mainstreaming/gm-bericht.pdf (Zugriff am 9.8.2005).
- Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW (Hg.) (2005): Hochschulrecht NRW. http://www.mwf.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Recht/index.html.
- Woodward, Alison (2004): Gender Mainstreaming als Instrument zur Innovation. In: Meuser, Michael/Neuß, Claudia: Gender Mainstreaming, Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung.

Gender Mainstreaming im Kontext der Steuerungsinstrumente an den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

In der Kabinettsitzung am 5. März 2002 legte die Landesregierung Sachsen-Anhalt den ersten Bericht über die Umsetzung des „Konzeptes der Landesregierung zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche (GM)“ vor. Auf dieser Sitzung wurde die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming beschlossen. Am 5. Februar 2003 hat die Interministerielle AG unter Leitung der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik Frau Isolde Hofmann ihre Arbeit aufgenommen.

Im Kultusministerium (MK) des Landes Sachsen-Anhalt wurde für den Wissenschaftsbereich das Anwendungsprojekt *„Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen“* initiiert.

Im Rahmen der begonnenen Hochschul-Modernisierungsprozesse mit dem Ziel der Erhöhung der Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und der Effizienz sollen die Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Forschung verbessert werden. Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelvergabe sollen auf ministerieller und institutioneller Ebene in ein Gesamtkonzept einer auch auf Chancengleichheit von Frauen und Männern zielender Hochschul-Steuerung eingebettet werden. Die Handlungsoptionen des Kultusministeriums bewegen sich dabei unter der Berücksichtigung der hochschulgesetzlichen Vorgaben im Rahmen der §§ 54 bis 57 in Verbindung mit § 3 Absatz 5 des HSG des Landes Sachsen-Anhalt vom 05. Mai 2004¹, d.h. Selbstverwaltung und Staatsverwaltung, Abschluss von Zielvereinbarungen. Dies bedeutet im Einzelnen:

- Die Schaffung von Rahmenbedingungen, die es Frauen in gleichem Maße wie Männern ermöglichen, ihre Leistungen einzubringen und ihr Verständnis von Wissenschaft und wissenschaftlicher Tätigkeit zu verwirklichen;
- Die stärkere Nutzung des weiblichen Innovationspotenzials in Lehre und Forschung;
- Das Aufbrechen von gesellschaftlich bedingten Geschlechterstereotypen und in der Folge Modernisierung von Lehre und Forschung;
- Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Professorenschaft und in Führungspositionen.

¹ Abrufbar unter <http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/> (Zugriff am 18.11.2005).

Um die Hochschulen bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming in den Zielvereinbarungen zu unterstützen, wurde im Rahmen des oben genannten Anwendungsprojektes durch eine vom MK eingesetzte Arbeitsgruppe - unter Mitwirkung des Institutes für Hochschulforschung Wittenberg - ein Impulspapier erarbeitet. Das Impulspapier steht im Zeichen gleichstellungspolitischer Festlegungen des Landeshochschulgesetzes, insbes. § 3 (5). Dort ist u.a. festgelegt (Zitat):

„In Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in den Bereichen werden unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt.“

Das Impulspapier soll als Orientierungshilfe dienen und die Hochschulen bei der Identifizierung von Handlungsfeldern innerhalb des Hochschulreformprozesses für die Umsetzung des Gender Mainstreaming als durchgängige Strategie der Prozesssteuerung unterstützen sowie die Gleichstellungspolitische Dualität von GM und Frauenförderung verdeutlichen.

Das Impulspapier sollte bereits den HS-Leitungen übergeben werden, um die hochschulinterne Diskussion zu diesem Thema für die derzeit laufenden Zielvereinbarungen zu forcieren. Leider gab es diesbezüglich einige Probleme. Im Rahmen der neuen Zielvereinbarungen (Anschlusszielvereinbarungen) soll diese Übergabe nun endlich erfolgen.

Der Zeithorizont des Anwendungsprojektes sah ursprünglich Zwischenergebnisse schon im Laufe dieses Jahres vor.

Vielleicht lehne ich mich ein wenig zu sehr aus dem Fenster wenn ich heute verkünde, dass die Umsetzung des genannten Anwendungsprojektes Eingang in die Zielvereinbarungen für die Jahre 2006 bis 2008 und somit in die neuen Steuerungsprozesse an den Hochschulen des Landes findet. Erst danach können Ergebnisse vorgestellt werden.

Christoph Behrens

Erfolgsdeterminanten der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landesverwaltung¹

1. Gender Mainstreaming in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung

Der schleswig-holsteinische Landtag hat die Landesregierung mit Beschluss vom 22.2.2001 aufgefordert, die Prinzipien des *Gender Mainstreaming* in der Landesverwaltung umzusetzen und ihm über den Stand regelmäßig zu berichten². Als wichtige Punkte, zu denen die Landesregierung in einem ersten, im Jahr 2003 vorzulegenden Bericht Stellung nehmen sollte, benennt der Landtagsbeschluss ausdrücklich:

- den Zusammenhang zwischen der bisheriger Frauenförderung und der Einführung des Gender Mainstreaming – Prinzips,
- Konsequenzen aus der Implementierung von *Gender Mainstreaming* für Verwaltungshandeln und Verwaltungsstrukturen, sowie
- Möglichkeiten zur Optimierung der Umsetzung von *Gender Mainstreaming* durch Schaffung einer „Querschnittsstelle Gender Mainstreaming“.

Im Blick waren von Beginn an also *drei Dimensionen der Einführung von Gender Mainstreaming*:

- (1) die Weiterentwicklung bisheriger Gleichstellungspolitik zugunsten von Frauen zu einer Geschlechterpolitik für Frauen und Männer (*politische Dimension*),

¹ Dieser Beitrag ist Dr. Lesley Drawing gewidmet.

² Schleswig-Holsteinischer Landtag (2002a und 2002b).

- (2) Konsequenzen aus der Vorgabe einer aktiven Geschlechterpolitik für die Organisation Landesverwaltung und für eine Modernisierung von Verwaltungshandeln (*administrative Dimension*) und
- (3) eine effektive und effiziente Operationalisierung des Gender Mainstreaming – Prinzips durch aktive Steuerung und Überprüfung der Zielerreichung (*Managementdimension*).

Die politische Vorgabe gab nicht den Anstoß zu einer grundlegenden Neuorientierung der seit 1989 in Schleswig-Holstein entwickelten Gleichstellungspolitik. Sie beinhaltet aber einen strukturierenden Impuls für deren Weiterentwicklung und mündete in die Erarbeitung eines vom Kabinett verabschiedeten Rahmenkonzepts „Gender Mainstreaming – Modernes Steuerungsinstrument zur Qualitätssteigerung“³. Dieses Rahmenkonzept beschreibt *Gender Mainstreaming* als weitere Methode – neben den klassischen Instrumentarien der Frauenpolitik – zur besseren Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Auftrags aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes und aus Artikel 6 der schleswig-holsteinischen Landesverfassung. Es stellt *Gender Mainstreaming* zugleich in den größeren Kontext von Verwaltungsmodernisierung und von zeitgemäßen Vorstellungen eines an den Interessen der Bürgerinnen und Bürger orientierten, „guten Regierens“⁴. Bei aller Notwendigkeit zu einer Operationalisierung von *Gender Mainstreaming* im jeweiligen fachlichen Kontext zielt das Rahmenkonzept darauf ab, die Umsetzung von *Gender Mainstreaming* zu systematisieren, seine Anwendung durch ein einheitliches Verfahren (*Methode in vier Schritten*) zu unterstützen und das Erzielen von Fortschritten nachprüfbar zu machen. Es wird eine den Umsetzungsprozess fachlich begleitende Stelle (ich nenne sie im Weiteren: *Competence Unit*) eingerichtet.

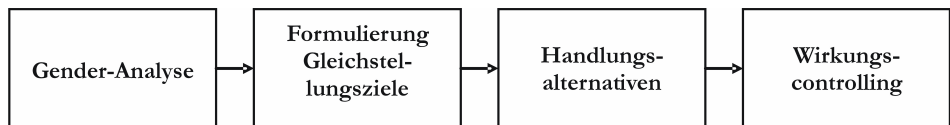


Abb. 1: Methode in vier Schritten

³ Vgl. Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie 2002.

⁴ Zum Konzept des „guten Regierens“ (Good Governance): Hill 2000, Lorig 2004.

Die Methode in vier Schritten sieht vor, dass im Rahmen einer *Genderanalyse*⁵ Konsequenzen einer politischen Entscheidung bzw. Verwaltungsmaßnahme mit Blick auf eintretende Effekte für Frauen und für Männer differenziert betrachtet werden. Unterschiedliche Lebenslagen können als weiteres Differenzierungskriterium über das Geschlecht hinaus hinzukommen⁶. Das Ergebnis können für Frauen und Männer bzw. weiter differenzierte Zielgruppen unterschiedliche, aber auch identische Folgen sein. Sie sind gleichstellungspolitisch zu bewerten, und zwar mit Blick auf das Ziel der Gewährleistung realer Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht und hinsichtlich einer Berücksichtigung ggf. unterschiedlicher Belange von Frauen und Männern. Auf diese Bewertung aufbauend werden *Gleichstellungsziele* und Optionen für Steuerungsimpulse formuliert, mit denen die Ziele sich erreichen lassen. Aus den *Handlungsalternativen* wird dann eine begründete Entscheidung getroffen, wie die gleichstellungspolitischen Ziele am besten erreicht werden können. Die Formulierung von Indikatoren zur Zielüberprüfung, das *Wirkungscontrolling*, schließt das „gendern“ der jeweiligen Maßnahme ab. Dabei greift das Wirkungscontrolling auf die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse des allgemeinen Controllings zurück, die in einem eigenen „Rahmenkonzept Controlling für die Landesverwaltung“ beschrieben sind⁷. In der Bezugnahme des *Gender Controlling* auf Strukturen und Verfahren des allgemeinen Controlling wird die enge Verknüpfung von *Gender Mainstreaming* mit Verwaltungsmodernisierung in Schleswig-Holstein deutlich. Die Verantwortlichkeit für eine Implementierung von *Gender Mainstreaming* wird zugleich von der Arbeit einer besonderen, für Gleichstellungsfragen und Diskriminierungsabbau fachlich zuständigen Stelle entkoppelt und der Führungsebene zugewiesen, denn der Maßstab für eine Bewertung von Erfolgen – Indikatoren zur Zielüberprüfung – kann nur im jeweiligen fachlichen Kontext definiert werden, wie auch die Konkretion des Gender Mainstreaming – Verfahrens insgesamt hier verortet wird. Organisatorisch bedeutet dieser *dezentrale Ansatz*, der im Rahmenkonzept vorgesehenen *Competence Unit* kommt die Aufgabe zu, der Leitung Steuerungsinstrumente bereitzustellen. Hierzu gehören:

⁵ Auf den schillernden Begriff der Genderanalyse kann an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden. In der Praxis lassen sich aber viele Umsetzungsprobleme an der Unklarheit festmachen, was unter einer Genderanalyse zu verstehen ist und wie sie konkret funktioniert. Die verbreitete Vorstellung, hier sei *methodisch* etwas grundlegend Neues zu leisten – obwohl das Neue auf der *inhaltlichen* Ebene liegt – umgibt den Begriff mit einer Aura elitärer Fachlichkeit. Diese baut hohe psychologische Schwellen auf, die eine Anwendung von *Gender Mainstreaming* nicht nur behindern, sondern auch vermeidbar wären. Dem Ziel einer pragmatischen Anwendung des Verfahrens wäre gedient, wenn eine Entmystifizierung der oft realitätsfernen Vorstellungen gelänge.

⁶ Hier besteht eine Nähe zum Konzept des *Managing Diversity*, in dem Gender nur eines einer prinzipiell unbegrenzten Zahl relevanter Differenzverhältnisse darstellt. Vgl. Döge 2004, Krell 2003, Koall 2002.

⁷ Vgl. Ministerium für Finanzen und Energie 2000.

- die Gewährleistung eines einheitlichen Rahmens (Struktur, Inhalte, Begrifflichkeiten) für die Umsetzung von Gender Mainstreaming,
- eine Mitwirkung bei der (Weiter-)Entwicklung und Anwendung von Planungs- und Steuerungsinstrumenten für das Organisationscontrolling,
- eine Mitgestaltung dezentraler fachpolitischer Konkretion der abstrakten Strategie durch Beratung und
- die Herstellung von Ergebnistransparenz.

Am Beginn der Umsetzung von *Gender Mainstreaming* in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung steht eine Input-Phase. Alle Beschäftigten des Höheren Dienstes durchlaufen Informationsveranstaltungen: ihnen wird das Konzept und ihre Verantwortung für seine Umsetzung in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich erläutert. Hieran schließen sich Modellprojekte in den einzelnen Ressorts an. Sie dienen dazu, den doppelten Nutzen von *Gender Mainstreaming* – gleichstellungspolitisch und fachpolitisch – konkret erfahrbar zu machen und übertragbare Beispiele für ein methodisch richtiges Vorgehen zu gewinnen⁸. Im Dezember 2003 hat die Landesregierung dem Landtag ihren „Bericht zur Umsetzung des Gender Mainstreaming – Prinzips in der Landesverwaltung“ vorgelegt⁹. Damit ist die Phase der Modellprojekte und des im Rahmenkonzept vorgesehen Zeitfensters für eine Implementierung abgeschlossen. Im Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2005-2010 vereinbaren CDU und SPD:

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Querschnittsaufgabe. Wir werden im Sinne des Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen die Belange von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigen.“¹⁰

Die Anwendung von *Gender Mainstreaming* ist fachlicher Standard für das Handeln der Landesverwaltung. Die fachliche Beratung und Unterstützung durch die *Competence Unit* ist im Geschäftsverteilungsplan der neuen Landesregierung weiter vorgesehen.¹¹

⁸ Ebda.

⁹ Vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag 2003a.

¹⁰ CDU/SPD 2005: Zeile 1876-1878.

¹¹ Die *Competence Unit* legt im Jahr 2004 ihren Tätigkeitsschwerpunkt auf den nachgeordneten Bereich der Ministerien, ab 2005 auf *Schlüsselthemen und -vorhaben*. Die detaillierten Verfahrensvorgaben des Rahmenkonzepts Gender Mainstreaming in Schleswig-Holstein enden mit Abschluss der Modellphase. Mit dem Landtagsbeschluss aus 2002, dem weiterhin gültigen Kabinettsbeschluss aus der vergangenen Legislaturperiode und dem aktuellen Koalitionsvertrag besteht aber auch darüber hinaus eine eindeutige Verpflichtung für alle Ressorts, *Gender Mainstreaming* regelmäßig in dezentraler Eigenverantwortung umzusetzen.

2. Gender Controlling und Erfolgsdeterminanten

2.1 Beschränkung auf operative Aspekte

Die Perspektive dieses Beitrags zur Beschreibung von Erfolgsdeterminanten umfasst die rein operativen Aspekte, für welche die *Competence Unit* zuständig ist und auf die sie steuernd Einfluss nehmen kann. Ich habe sie eingangs unter den Begriffen „administrative Dimension“ und „Management-Dimension“ zusammengefasst. Außen vor bleiben muss hier die politische Dimension, die Frage einer stringenten Umsetzung von *Gender Mainstreaming* bei den politischen Akteuren, welche den Handlungsrahmen für die Landesverwaltung setzen¹². Problematisch kann diese Begrenzung werden, wo Fortschritte oder Hindernisse unmittelbar mit der politischen Dimension der Implementierung von *Gender Mainstreaming* verknüpft sind und direkte Auswirkungen auf die administrative und die Managementdimension haben. Hierzu gehören politisch motivierte, nicht sachorientierte Entscheidungen zu Rahmenbedingungen des Implementierungsprozesses, die eine Implementierung erschweren, oder das Fehlen eines durchgängig am Organisationsziel *Good Governance* ausgerichteten Managements. Ein anderes Beispiel für mögliche Probleme jenseits operativer Aspekte der Umsetzung von *Gender Mainstreaming* ist die Qualität von Verwaltungshandeln selbst, das im Sinne von *Good Governance* als professionelles Handeln zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger zu verstehen ist. Deutlich wird dies insbesondere an der Frage eines *Gender Controlling*: nur wo Führung durch Zielvereinbarungen selbst praktiziert wird und funktioniert kann auch eine Integration von Gleichstellungszielen in ein Controlling gelingen. Der Entwicklungsstand der Organisationskultur muss daher Gegenstand einer Eingangsanalyse sein, um organisationelle Hinderungsfaktoren angemessen berücksichtigen zu können. Schließlich können Hürden bei der Implementierung mit individuellem Verhalten verknüpft sein: persönliche Berührungängste oder subjektive Vorbehalte gegen Personen, politisches Taktieren einzelner Führungskräfte anstelle stringenter Handlungsorientierung an Managementgrundsätze, ein Festhalten an eigenen bzw. vermeintlichen Privilegien angesichts fehlender positiver Anreize für eine Schaffung von mehr Gerechtigkeit¹³ – alles dies kann sich hinderlich auf eine Umsetzung von *Gender Mainstreaming* auswirken.

¹² Vgl. Behrens 2005.

¹³ Zur individuell – unbewusst oder auch gezielt – motivierten Aufrechterhaltung von Privilegien aus pädagogischer Sicht vgl. Sielert 2004.

2.2 Gender Controlling und Competence Unit

Ein *Gender Controlling* hat die Implementierung von *Gender Mainstreaming* im Blick und die hierdurch erzielten Ergebnisse. Beide Ebenen sind Gegenstand der Analyse: Prozessqualität wird durch Prüfung einheitlicher Anwendung des vorgegebenen Verfahrens als Voraussetzung für eine Vergleichbarkeit von Umsetzungserfahrungen gewährleistet, und die Bewertung der Ergebnisse eingeleiteter Maßnahmen ist Teil einer systematischen, kontinuierlichen und kohärenten Implementierung der Genderperspektive in Verwaltungshandeln. Da ein konkretes Verfahren zum prozess- und ergebnisorientierten Controlling im schleswig-holsteinischen Rahmenkonzept nicht näher vorgegeben ist, ist auch ein strukturierter Rücklauf miteinander vergleichbarer Daten nicht vorgesehen. *Gender Controlling* beschreibt vor diesem Hintergrund kein komplexes, idealtypisch konstruiertes Verfahren, wie es etwa RÖSENER und DAMKOWSKI entwickeln¹⁴. Nicht nur zum Thema Gender wäre ein solches Instrumentarium übrigens in einer komplexen Organisation wie einer Landesverwaltung selbst unter idealen Rahmenbedingungen nur schrittweise und mittel- bis langfristig realisierbar¹⁵. Von solch idealen Rahmenbedingungen ist die öffentliche Verwaltung aber weit entfernt. Realität ist vielmehr eine Fremdheit des Themas für Verwaltungsdenken, kontinuierliche Ressourcenverknappung, verbunden mit Ermüdungserscheinungen von Mitarbeitenden aufgrund permanenter Reformimpulse mit entsprechenden Abwehrhaltungen gegen Neues und Zusätzliches, sowie fehlende Kontinuität eindeutig formulierten politischen Willens und mangelnde Stringenz des Verwaltungsmanagements bei der Verfolgung formulierter Politikziele im Alltagshandeln, um nur einige Aspekte zu nennen¹⁶.

Der schleswig-holsteinische Landtag hat mit der geforderten Berichterstattung selbst ein Instrument zur Überprüfung der Umsetzung seines erklärten Willens vorgesehen. Und auch die den Umsetzungsprozess begleitende *Competence Unit* geht von eher schwierigen Rahmenbedingungen und von einem begrenzten, von ihr steuerbaren Instrumentarium aus. Für ihre fachliche Bewertung des Umsetzungsprozesses nutzt sie eine breite Palette quantitativer und qualitativer Indikatoren, auf die ohne zusätzlichen Aufwand Zugriff besteht. Hierzu gehören quantitative Daten aus dem gesetzlich verankerten Gleichstellungscontrolling, das formalisierte Instrument des Prüfpunktes „Gender Mainstreaming“ in Kabinettsvorlagen und die Berichte über die ressortinternen Modellprojekte der Startphase. Hinzu kommen qualitative Informationen durch ein Kommunikationsnetz zwischen Akteuren, die eine Umsetzung von *Gender Mainstreaming* in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich voranbringen. Dieser diskursive Prozess gewährleistet Transparenz

¹⁴ Vgl. Rösener/Damkowski 2002.

¹⁵ Grundsätzliche Überlegungen hierzu hat Lesley Drawing entwickelt.

¹⁶ Zu Rahmenbedingungen vgl. Ulshöfer 2002.

zu Entwicklungstendenzen, wo Verwaltungsstrukturen sonst eher unabhängig voneinander arbeiten. *Gender Controlling* und die Rolle der *Competence Unit* sind eng miteinander verknüpft.

2.3 Eine erste Bilanz: der Bericht der Landesregierung

In ihrem Bericht zum Stand der Implementierung von *Gender Mainstreaming* zieht die Landesregierung im Jahr 2003 eine positive Bilanz. Die Darstellung von Modellprojekten zeigt bei einer breiten Palette fachpolitischer Schwerpunkte und Herangehensweisen einen deutlichen Schwerpunkt bei Personalentwicklungsmaßnahmen in Bereichen klarer Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte. Die Umsetzung von *Gender Mainstreaming* setzt an, wo aus der Gleichstellungsarbeit für Frauen Praxis-Erfahrungen vorhanden sind. Ein Themenfeld, in dem spezifischer Förderbedarf für Männer erkennbar ist, findet sich in den Modellprojekten nicht. Insgesamt bekräftigen die dokumentierten Beispiele so *frauenpolitische* Forderungen und wirken primär verstärkend für die Argumentation des zeitgleich vorgelegten zweiten Gleichstellungsberichts¹⁷. Deutlich wird auch, dass *Gender Mainstreaming* eine Herangehensweise an das Gleichstellungsthema beschreibt, die für Schleswig-Holstein nicht neu ist. Es wurde sozusagen auch vor *Gender Mainstreaming* bereits *gegendert* und die Ministerien können so auf einen breiteren Erfahrungsschatz zurückgreifen, als es acht Modellvorhaben zunächst erwarten lassen. Auch diese zusätzlichen Anwendungserfahrungen weisen einen Schwerpunkt im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung aus (von Anforderungsprofilen für Fachkräfte über das Beurteilungswesen bis hin zu Fortbildungskonzepten), beinhalten aber auch fachpolitische Konkretionen (vom Bereich der psychosozialen Hilfen über ein Transferhandbuch zum Qualitätsmanagement für die Amtsgerichte bis zur Ostseekooperation). Punktuelle Impulse wie die Gestaltung einer Broschüre stehen neben der Ausrichtung ganzer Politikfelder am Genderprinzip, wie der Sportförderung oder dem Programm zum Abbau von Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen. Mit diesen in unterschiedlichen Zeiträumen bei unterschiedlicher Konstellation von Akteuren mit unterschiedlichem Ressourceneinsatz gesammelten Erfahrungen liegt eine beachtliche Datenbasis vor, die für eine aussagekräftige Beschreibung von Erfolgsdeterminanten herangezogen werden kann. Ergänzend habe ich für diesen Beitrag neuere Projektberichte einbezogen und Prozessverantwortliche gebeten, ihre Erfahrungen mit *Gender Mainstreaming* zur Verfügung zu stellen.

¹⁷ Vgl. Schleswig-Holsteinischer Landtag 2003b.

2.4 Erfolgsdeterminanten – ein Überblick

2.4.1 „Top-down“ + „Bottom-up“

Die Implementierung von *Gender Mainstreaming* setzt einen klaren Auftrag dazu voraus. Es bedarf eines für die Organisation verpflichtenden gesetzlichen Rahmens, eines Beschlusses von Leitungsgremien oder obligatorischer Rahmensetzungen in Arbeitsprogrammen, die zudem allen Beteiligten bekannt sein müssen. Insbesondere letzteres ist in einer großen Organisation häufig nicht der Fall, weil Kommunikation fehlt, nicht funktioniert, oder weil fehlende Dokumentierung bestehender Verpflichtungen Interpretationsspielraum lässt und Versuche begünstigt, sich der Verpflichtung zu entziehen. Hiermit eng verknüpft ist das tatsächliche *Handeln der Leitung*. Führungskräfte haben Vorbildfunktion, und wo sie durch ihr Verhalten die Vorgabe einer Umsetzung von *Gender Mainstreaming* konterkarieren, wird die klare Verpflichtung zu einer Verbalhülse. Daneben muss die Leitung *förderliche Rahmenbedingungen* schaffen, die es jeder und jedem Einzelnen möglich machen, der Verpflichtung zur Umsetzung von *Gender Mainstreaming* nachzukommen – einschließlich regelmäßiger Überprüfung und Bewertung von Erreichtem. Vorgaben der obersten Leitungsebene alleine gewährleistet eine Umsetzung von *Gender Mainstreaming* nicht. Es muss auf *jeder* Hierarchieebene die Leitung *jeder* Arbeitseinheit lückenlos die Verpflichtung für ihre Mitarbeitenden formulieren und bei der Umsetzung in Alltagshandeln immer wieder einfordern.

Die weitaus meisten Akteurinnen bei der bisherigen Umsetzung von *Gender Mainstreaming* sind Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte. Sie bringen in ihren Organisationen häufig als einzige die für ein *gendern* erforderliche gleichstellungspolitische Expertise mit. Ihr Engagement birgt aber auch Risiken, zum Beispiel, dass

- (a) die involvierten Frauen von den Chancen des Gender Mainstreaming – Ansatzes selbst nicht wirklich überzeugt sind (und entsprechend wenig überzeugend auftreten), dass sie
- (b) unter dem Label *Gender Mainstreaming* rein frauenpolitische Interessen verfolgen (und das Konzept *Gender Mainstreaming* so konterkarieren und seine Akzeptanz unterlaufen) und dass sie
- (c) akzeptieren, wenn ihnen eine Verantwortung für die Umsetzung von *Gender Mainstreaming* zugewiesen wird – und andere damit aus ihrer Verantwortung entlassen.

An die Seite *engagierter Frauen*, welche die Sinnhaftigkeit der Strategie glaubhaft offensiv vertreten, müssen *Männer als „geschlechterpolitische Akteure“* treten¹⁸. Erst wo eine Umsetzung von Frauen und Männern *gemeinsam* getragen wird, wird der

¹⁸ Vgl. Döge 2004.

Grundgedanke des *Gender Mainstreaming* erfahrbar und die Methode nicht als Frauenerföderung in neuer Form antizipiert. Hiervon hängt die Akzeptanz von *Gender Mainstreaming* in der Breite, durch Frauen und Männer ab. Sie ist die größte Herausforderung für den Umsetzungsprozess, weil mit ihr zweierlei verbunden ist: die Frage einer *nachhaltigen Implementierung* durch Verinnerlichung geschlechterpolitischer Anliegen über allgemeine *political correctness* hinaus, und *qualitative Stringenz*. Optimale Rahmenbedingungen für ein *gendern* von Maßnahmen ist gegeben, wenn ein gemeinsames Agieren von Frauen und Männern *und* die Verknüpfung von Gender- mit fachlicher Expertise des jeweiligen Themenfeldes funktionieren¹⁹. Wo dieses „doppelte Doppel“ vorgelebt wird („*doing gender*“), wird aus dem abstrakten Konzept konkret vorstellbares inner-organisationelles Handeln.

Die beschriebenen Erfolgsdeterminanten sind für sich genommen wichtig, entfalten aber erst im Zusammenwirken die gewünschte Wirkung. *Top Down* und *Bottom Up* müssen mit einander einhergehen und sich gegenseitig ergänzen.

2.4.2 Strategisches Vorgehen und Pragmatik – Hand in Hand

Zu den bislang genannten Faktoren, die vor allem individuelles Handeln bei der Implementierung von *Gender Mainstreaming* im Blick hatten, kommen Aspekte der Gestaltung des Gesamtprozesses hinzu. Hierzu gehört vor allem Flexibilität bei einer Konkretion von *Gender Mainstreaming*. Praxiserfahrungen widerlegen Vorstellungen von einem starren Konzept, das gleichsam wie eine Folie über jede Organisation gelegt werden kann: das konkrete Vorgehen muss entlang den vier Schritten des einheitlichen Verfahrens mit Blick auf die Rahmenbedingungen der jeweiligen Organisation von den dortigen Akteuren gemeinsam festgelegt werden. Ein wesentliches Hindernis in Verwaltungsapparaten ist dabei Abwehrhaltung gegen zusätzliche, insbesondere gegen innovative Arbeit, die einen Lernprozess erfordert²⁰. Eine flexible Implementierungsstrategie arbeitet *mit* den Menschen, die den Innovationsprozess tragen sollen, nicht gegen sie. Sie trägt so auch dem Umstand Rechnung, dass dezentral die Verantwortung für eine Anwendung von *Gender Mainstreaming* getragen werden muss. Indem sie einen gleichen Wissensstand herstellen, schaffen flächendeckende Informationsveranstaltungen hier eine notwen-

¹⁹ Die Beteiligung von Frauen und Männern ist ein notwendiger, primär symbolischer Zwischenschritt, der auf eine Sensibilisierung für geschlechterpolitisches Denken und Handeln zielt. Mit ihm ist nicht gewährleistet, dass die Perspektiven beider Geschlechter tatsächlich angemessen berücksichtigt werden. Sobald die symbolische Repräsentanz das Ziel der Sensibilisierung erreicht hat, sollte der Blick auf die *Quote* durch einen Blick auf die *Qualität* ersetzt werden: das notwendige Zusammenkommen für die Belange beider Geschlechter sensibler Perspektiven. Dies stellt bei einer themenorientierten Genderanalyse eine kognitive Leistung dar, die potenziell Frauen und Männer mit Blick auf das eigene wie für das andere Geschlecht erbringen können.

²⁰ Vgl. Woodward 2004.

dige Voraussetzung, gewährleisten aber noch nicht die Umsetzung in der Praxis. Auch eine moderierende, impulsgebende und beratende *Competence Unit* wird die besten Ergebnisse erzielen, wenn sie ihre Angebote höchst flexibel am jeweiligen Unterstützungsbedarf ausrichtet.

Eine weitere Erfolgsdeterminante ist die *Ausrichtung der Implementierung von Gender Mainstreaming entlang strategischer Anknüpfungspunkte*. Angesichts begrenzter Ressourcen geht es etwa darum, die Zahl der Wissensträgerinnen und –träger und der Agierenden zügig zu erhöhen und dabei Multiplikationseffekte zu nutzen. Für die Meinungsbildung innerhalb der Organisation wichtige Schlüsselpersonen müssen für den Prozess und für eine Kommunizierung erfahrbaren Nutzens der Anwendung von *Gender Mainstreaming* gewonnen werden. Strategische Implementierung bedeutet auch eine sorgfältige Auswahl der Themen, in denen die Methode zuerst angewendet wird. Fachliche *Schlüsselprojekte* der Organisation entfalten eine höhere Wirkung als Maßnahmen mit geringer Bedeutung. Schließlich darf bei aller Prioritätensetzung der Blick auf die Gesamtorganisation nicht verloren gehen. Denn am Ziel orientiert ist nicht eine Aneinanderreihung guter, letztlich aber isolierter Einzelbeispiele, sondern die Veränderung der Organisationskultur als Ganzes. Die Verknüpfung von Pragmatik und Strategie muss daher immer wieder überprüft, der Transfer von Einzelvorhaben zum Allgemeingültigen organisiert werden. Hierbei kommt der den Implementierungsprozess begleitenden *Competence Unit* eine Schlüsselfunktion zu.

Ein flexibles Vorgehen hat schließlich eine inhaltliche Dimension. Eine Differenzierung nach Frauen und Männern reicht oft nicht aus, um Herausforderungen für Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrategien sachgerecht zu beschreiben. Neben den genannten Erfolgsdeterminanten befördert der über das Differenzverhältnis Geschlecht hinausgehende Blick gute Ergebnisse. *Gender Mainstreaming* wird in der guten Praxis rasch zum *Diversity Mainstreaming*²¹.

Das Fazit: Gehen strategisches Vorgehen und Pragmatik Hand in Hand, so steigen die Chancen einer nachhaltig wirksamen Implementierung von *Gender Mainstreaming*. Ein Rahmenkonzept weist den Weg, in der Praxis ist jedoch kreative, methodisch-strategische Flexibilität ebenso wichtig.

3. Ausblick

Eine Anwendung von *Gender Mainstreaming* innerhalb einer Verwaltung lässt sich auf vielfältigere Weise befördern, als ein idealtypisches Implementierungskonzept es vorausplant. Vielerorts wird *Gender Mainstreaming* idealtypisch *Top Down* umgesetzt. An anderer Stelle aber werden Dienstvorgesetzte durch ihre Mitarbeitenden von der Nützlichkeit der Methode für effektiveres Verwaltungshandeln überzeugt

²¹ Zu diesem Begriff vgl. Behrens 2004.

– hier setzt sich das Konzept *Bottom Up* durch. Und anderenorts werden Erfahrungen auf einer Hierarchieebene von einer Arbeitseinheit in die nächste weitergegeben.

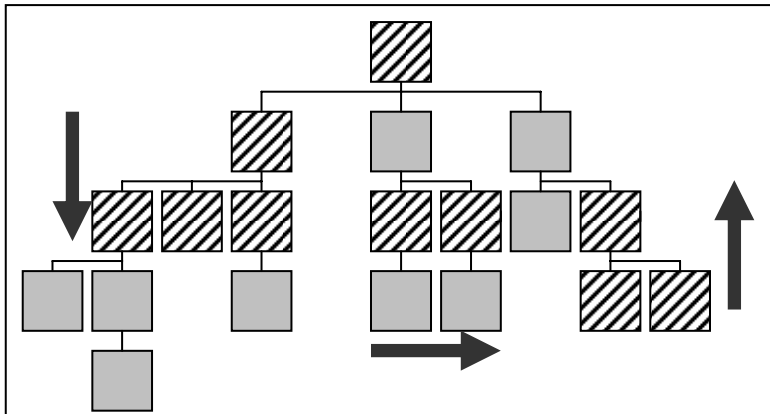


Abb. 2: Implementierung von Gender Mainstreaming in der hierarchischen Organisation

Gender Mainstreaming besitzt erhebliches Potenzial, weil es sich – ähnlich dem Managing Diversity – Konzept – einer positiven Perspektive bedient („Ressourcen erschließen“) und im gesellschaftlichen Trend liegt: Positives herausstellen und Chancen betonen, Eigenverantwortlichkeit fördern und zu aktivem Handeln motivieren. Chancengleichheit ist nicht mehr Wert für sich allein, sie hat auch über die moralisch-ethische Dimension hinaus positive Effekte für die Organisation. Die Ökonomisierung des Denkens liefert so den Referenzrahmen für die Entwicklung einer umfassenden Chancengleichheitspolitik, die sich über die Geschlechterfrage hinaus auch für andere Differenzverhältnisse offen zeigt. Hier liegt nicht zuletzt für die bisherigen gleichstellungspolitischen Akteurinnen eine Herausforderung: sie müssen ihre bislang eher frauen- und defizitorientierte Perspektive verändern, Männer als Partner akzeptieren und letztlich eine strukturelle Einbindung von Gleichstellungspolitik mittragen, wie sie die schleswig-holsteinische Landesregierung mit der Zuordnung zur Verwaltungsmodernisierung andeutet. Neben der Einsicht in die Prozesshaftigkeit der Aufgabe als Querschnittsdimension von Politik wird diese notwendige Weiterentwicklung hin zu einer von Frauen und Männern gemeinsam formulierten Geschlechterpolitik, darüber entscheiden, ob das Konzept *Gender Mainstreaming* eine Zukunft hat.

Literatur

- Behrens, Christoph (2004): Vom Gender Mainstreaming zum Managing Diversity. Zur Weiterentwicklung von Strategien gegen Diskriminierung. In: Evangelische Trägergruppe für gesellschaftspolitische Jugendbildung (Hg.): Let's talk about Gender. Geschlechterbezogene Jugendbildung und Gender Mainstreaming, S. 17-22. Berlin: Eigenverlag.
- Behrens, Christoph (2005): Parteien als Problem für Politik. Soziale Erneuerung, Modernisierungsstrategien und parteipolitische Interessensphären. Vortrag. Hamburg.
- CDU und SPD (2005): Koalitionsvertrag. Kiel. <http://www.spd.ltsh.de/Koalition/Koalitionsvertrag%20SPD-CDU%202005-2010.pdf> (Zugriff am 10.8.2005).
- Döge, Peter (2004): Managing Diversity – Von der Anti-Diskriminierung zur produktiven Gestaltung von Vielfalt. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, Nr. 3/2004.
- Hill, Hermann (2000): Über Binnenmodernisierung zu Good Governance. VOP 12/2000, S. 9-12.
- Krell, Gertraude (2003): Personelle Vielfalt in Organisationen als Herausforderung für Forschung und Praxis. In: Wächter, Hartmut/Vedder, Günther/Führung, Meik (Hg.): Personelle Vielfalt in Organisationen. München/Mering: Rainer Hampp – Verlag ZfP.
- Koall, Iris/Bruchhagen, Vera/Höher, Friederike (Hg.) (2002): Vielfalt statt Lei(d)tkultur. Managing Gender & Diversity. Münster: LIT Verlag Dr. Wilhelm Hopf.
- Lorig, Wolfgang H. (2004): „Good Governance“ und „Public Service Ethics“. Amtsprinzip und Amtsverantwortung im elektronischen Zeitalter. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 18/2004, S. 24-30. http://www.bpb.de/publikationen/7ZFAKD,0,0,Good_Governance_und_Public_Service_Ethics.html (Zugriff am 10.8.2005).
- Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie (2002): Rahmenkonzept „Gender Mainstreaming – Modernes Steuerungsinstrument zur Qualitätssteigerung. Kiel.
- Rösener, Anke/Damkowski, Wulf (2004): Gender Controlling in der Kommune, Hg. von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Schleswig-Holsteinischer Landtag (2003a): Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips in der Landesverwaltung. LT-Drs.15/3045, neu. Kiel.
- Schleswig-Holsteinischer Landtag (2003b): Zweiter Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst - Gleichstellungsbericht (1999 - 2002). LT-Drs.15/3045, neu. Kiel.
- Schleswig-Holsteinischer Landtag (2002a): Gender Mainstreaming – Chancengleichheit für Frauen und Männer. LT-Drs. 15/521, neu. Kiel.
- Schleswig-Holsteinischer Landtag (2002b): Gender Mainstreaming – Chancengleichheit für Frauen und Männer. LT-Drs. 15/537. Kiel.
- Sielert, Uwe (2004): Ohne Angst verschieden sein (können) und die Kraft der Vielfalt nutzen. Vortragsmanuskript, Kiel.
- Ulshöfer, Petra (2002): Gender Mainstreaming – Ziele sicher erreichen. Vortrag im Rahmen der Fachtagung „Chancen erkennen – Gleichheit sichern. Gender Controlling am Beispiel des Europäischen Sozialfonds“, Castrop-Rauxel.
- Woodward, Alison E. (2004): Women Acting Rationally: Speaking the Language of Power to Gender Test the State. In: Sozialforschungsstelle Dortmund (Hg.): Beiträge aus der Forschung, Band 111: Rationalisation, Organisation, Gender. S.133ff. Dortmund. <http://www.sfs-dortmund.de/transf/band111.html> (Zugriff am 10.8.2005).

Gender Mainstreaming im Prozess der Organisationsentwicklung

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist mit ca. 260.000 Mitgliedern die größte Bildungsgewerkschaft in Deutschland, die ihre inhaltliche und organisationspolitische Zuständigkeit auf den gesamten Bildungs- und Wissenschaftsbereich erstreckt und damit eine besondere Rolle bei der Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming in diesem Bereich spielt. Dieser Herausforderung kann sie nur gerecht werden, wenn es ihr gelingt, gleichzeitig Gender Mainstreaming in der eigenen Organisation umzusetzen. Hierbei geht es um mehr als nur die politische Glaubwürdigkeit der handelnden Personen. Die beiden Prozesse der Umsetzung von Gender Mainstreaming – in der Gewerkschaftspolitik, insbesondere in der gewerkschaftlichen Bildungs- und Wissenschaftspolitik, und in der Organisationspolitik der GEW – bedingen sich gegenseitig und erfordern somit eine ganzheitliche Strategie.

Aus den bisherigen Erfahrungen mit dem Gender Mainstreaming in der GEW lassen sich viele Parallelen zu Umsetzungsproblemen von Gender Mainstreaming in Hochschulen und auch in Forschungseinrichtungen aufzeigen. Diese werden besonders deutlich, wenn man sich die Spezifik der GEW hinsichtlich ihrer Organisationsstruktur sowie ihrer Organisationskultur vergegenwärtigt. Im Unterschied zu vielen anderen Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und fast allen Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) spiegelt die GEW in ihrem Organisationsaufbau den Bildungsföderalismus in Deutschland wider. Ihre 16 Landesverbände besitzen Satzungs- und Personalhoheit und haben somit eine so große Eigenständigkeit in bildungs- und organisationspolitischen Fragen, dass die Anwendung eines der zentralen Prinzipien zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming – des „Top-down“-Prinzips nur in einer stark modifizierten Form möglich ist.

Eine weitere Besonderheit der GEW besteht in einem außergewöhnlich hohen Anteil von ehrenamtlich Aktiven und einem extrem niedrigen Anteil der Hauptamtlichen in der Organisation auf Landes- wie Bundesebenen. Die Verpflichtung auf Gender Mainstreaming per Dienstanweisung hat keine nennenswerte Dimension. Dies bedeutet im Klartext, dass tatsächlich und erst recht nachhaltig nur das gemacht wird, was durch eine hohe politische Akzeptanz und zugleich breite Kompetenz gekennzeichnet ist. Insbesondere die spürbare Ressourcenknappheit in der gesamten Organisation erschwert die Implementation von neuen,

unbekannten und zunächst mit zusätzlichen Anstrengungen verbundenen Strategien, erst recht von solchen, die von „außen“ und von „oben“ kommen.

Nicht zuletzt hat die GEW mit 68 Prozent den höchsten Anteil der Frauen im DGB, der in den jüngeren Jahrgängen (insbesondere bei den Mitgliedern im Kita- und Schulbereich) sogar noch höher liegt (vgl. Klinzing 2005).

Im Wissen um diese Problemlage in der Organisation wurde die Einführung von Gender Mainstreaming von Anfang an strategisch als längerfristiger Innovationsprozess angelegt, dessen Schwerpunkte auf die Umsetzungskonzepte (Machbarkeit und Kompetenz) und Akzeptanz (Anreize und Erfolgserlebnisse) ausgerichtet waren. Es bedurfte auch eines Konsenses für eine flexible Anpassung der mehrheitlich beschlossenen Strategie an die tatsächlichen Umsetzungsbedingungen in den Landesverbänden, der einerseits die Machbarkeit und andererseits die Verbindlichkeit des Prozesses absicherte.

Die ersten Schritte auf dem Wege zum Gender Mainstreaming in der GEW sind vom Vorstandsbereich Frauenpolitik 1999 initiiert worden und fielen mit den ersten Ansätzen in der Landespolitik, Gender Mainstreaming im Bildungswesen anzuwenden (z.B. in Sachsen-Anhalt und Nordrhein-Westfalen), sowie mit einem internen Prozess der Organisationsentwicklung der GEW zusammen, der als GEW-Antwort auf die Gründungsphase von ver.di in Angriff genommen wurde.

Im Rahmen dieses Prozesses der Organisationsentwicklung startete ein Pilotprojekt zu Gender Mainstreaming, an dem auch drei Landesverbände (NRW, Sachsen-Anhalt und Hamburg) die Grundsteine für die Umsetzungsstrategie in der Gesamtorganisation legten. Hier wurden für und mit den Landesverbänden entsprechende Formen der Information und der Fortbildung entwickelt und ausprobiert, neue Felder für Genderanalysen beschrieben und in Angriff genommen.

Die Erfahrungen aus den Projektjahren zeigten, wo, wie und zu welchen Fragen bzw. Themen Verbündete zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gewonnen werden können. Der gewerkschaftliche Rechtschutz und die alters- und geschlechtsspezifische Mitgliederbindung zeichneten sich als Umsetzungsfelder mit der großen Akzeptanz und Veränderungsmotivation ab. Die Bemühungen, Gender Mainstreaming bei allen Prozessen der Organisationsentwicklung zu verankern, waren weniger erfolgreich und haben die dafür Verantwortlichen offensichtlich überfordert.

Die Annahme, dass der „Leidensdruck“ in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei Männern und Frauen die Dynamik dieses Prozesses stärken würde, hat sich bisher und insbesondere bei männlichen Mitgliedern und Funktionären der GEW nicht bestätigt.

Bemerkenswerterweise fanden und finden sich kaum organisationspolitische Hindernisse für die programmatische Verankerung von Gender Mainstreaming in Grundsatzbeschlüssen der Gewerkschaft. Zwar ist der Versuch der Satzungsänderung der GEW mit dem Ziel das Prinzip des Gender Mainstreaming in die Satzung

einzuführen auf dem Gewerkschaftstag 2001 gescheitert. Der Hauptvorstand wurde jedoch einmütig beauftragt, Gender Mainstreaming auf der Grundlage einer Umsetzungskonzeption in der Gesamtorganisation umzusetzen. Damit wurde der politische Wille zur Bereitstellung von notwendigen Ressourcen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming dokumentiert (vgl. GEW 2001).

Egal ob auf Bundes- oder Landesebenen der Organisation, nirgendwo gab es Hindernisse für die praktische Umsetzung, wenn es klar war, wer sich für die entsprechenden Aufgaben verpflichtete. Im Umkehr zeigten die Analysen der Aktivitäten der Landesverbände seit 2001, dass das Vorhandensein von Beschlüssen zu Gender Mainstreaming noch lange keine praktischen Aktivitäten nach sich zogen.

Für alle erfolgreichen Beispiele der Verankerung von Gender Mainstreaming ist eine rechtzeitige, gut kalkulierte und terminierte Projektplanung charakteristisch, die nicht nur für die Gremienbeschlüsse sehr hilfreich war, sondern auch entscheidend für eine positive Evaluation. Eine der zentralen Zielsetzungen der Pilotprojekte war die Schaffung und Verbreitung von „best practice“ von Anfang an. Es wurde auch bewusst auf so genannte „Spielwiesen“ oder auf „Trockenschwimmen“ verzichtet. Alle Anwendungsgebiete sollten zu zentralen und somit auch aktuellen Aktionsfeldern der GEW gehören. Die genaue Logistik der Projekte sollte nicht zuletzt zu kurz- und mittelfristigen Erfolgserlebnissen und vorzeigbaren Resultaten beitragen, erreichte Genderkompetenzen bestätigen und auf weitere neugierig machen. Zur Philosophie der Umsetzungsstrategie gehörte die Schaffung von Anreizen für alle, die sich aktiv beteiligten. Die nicht unerheblichen Projektmittel aus dem Fonds der Organisationsentwicklung haben die Umsetzung von Gender Mainstreaming vor Ort nicht nur unterstützt, sondern in einigen Fällen erst möglich gemacht.

In der Steuerung des Umsetzungsprozesses hat sich besonders bewährt, dass in der von der Bundesorganisation eingesetzten Steuerungsgruppe Spitzenführungskräfte aus den Landesverbänden und dem Bundesvorstand (drei Frauen und drei Männer) zusammenwirkten, die entscheidungsreife Empfehlungen für die zuständigen Gremien vorbereiteten. Ihre Mitglieder haben in einer besonderen Weise die Verantwortung für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Gesamtorganisation und in ihren jeweiligen Arbeits- und Leitungsbereichen wahrgenommen. Diese Form der Einbindung von Landesvorsitzenden für einen Zeitraum von vier Jahren war für die Anfangsphase sehr hilfreich, aber natürlich nur zeitlich begrenzt möglich. Für die GEW war das eine sehr effektive Form der Prozesssteuerung, die in anderen Gewerkschaften und Organisationen üblicherweise mit Hilfe von Genderbeauftragten realisiert wird.

Die positiven Ergebnisse in der Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb der GEW als Organisation waren sicherlich einfacher und schneller zu erreichen, als in der Bildungspolitik, was in der Natur der Sache liegt. Dennoch entfaltete sich die eigentliche Motivation der Beteiligten, sich für Gender Mainstreaming

zu engagieren, aus der Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit in Bildung und Wissenschaft.

Mit der Veröffentlichung der ersten PISA-Ergebnisse im Jahre 2000¹ und weiteren nationalen und internationalen Leistungsvergleichsstudien kam eine neue bildungs- und gesellschafts-politische Debatte über die Bildungsbeteiligung von Mädchen und Jungen auf. Der bis dahin unterbelichtete Aspekt der Jungen- und Männerpolitik bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming bekam eine Aufwertung und steht seitdem auf der Agenda der Bildungs- und Sozialpolitik.

Zwei Jahre später bekam die fast verstaubte alte Kontroverse über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Initiative der Rot-Grünen-Koalition eine neue Dimension und eine neue Dynamik. Gerade in der Problematik der Ganztagschulen offenbarten sich deutliche Defizite einer modernen geschlechterspezifischen Bildungs- und Sozialpolitik. Somit wurde für die GEW die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming bei dem Ausbau der Tageseinrichtungen für Kinder von zentraler Bedeutung (vgl. Klinzing 2004). Die praxis-tauglichen geschlechtergerechten Konzepte müssen hier sowohl für den pädagogischen Bereich als auch für den Arbeitsplatz Ganztagschule entwickelt und umgesetzt werden. Die GEW konnte und kann dabei nicht nur ihre Mitwirkung anbieten, sondern diesen Prozess mit der Genderkompetenz ihrer Mitglieder und der Gesamtorganisation unterstützen².

Literatur

- GEW (2001): Beschlüsse des Gewerkschaftstages der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2001 in Lübeck. Frankfurt/Main: Hrg. vom Hauptvorstand der GEW.
- Klinzing, Larissa (2005): Genderbericht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Ist-Analyse zur Partizipation von Männern und Frauen in der GEW. Frankfurt/Main: Hg. vom Hauptvorstand der GEW.
- Klinzing, Larissa (2004): Gender und Ganztagschule. Zusammendenken, was zusammengehört: Bildungspolitische Ziele und Geschlechterdemokratie – Strategie der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. In: Lang, Klaus/Mönig-Rahne, Magret/Pettersson, Gisela/Sommer, Michael (Hg.): Die kleine große Revolution. Gender Mainsreaming – Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland, Hamburg: VSA-Verlag, S. 163-169.

¹ Dokumentation der PISA-Studie unter <http://www.mpib-berlin.mpg.de/pisa/ergebnisse.html> (Zugriff am 3.11.2004).

² Materialien zu Gender Mainstreaming auch auf http://www.gew.de/Gender_Mainstreaming.html (Zugriff am 3.11.2004).

III. Hochschulebene

Heidrun Jahn

Gleichstellungspolitische Ansätze im Akkreditierungsverfahren

1. Problemsituation

Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat in ihren Eckpunkten für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland erstmalig dem Akkreditierungsrat auch die Aufgabe gestellt, zu gewährleisten, „dass der Gender Mainstreaming-Ansatz des Amsterdamer Vertrages der Europäischen Union vom 2. Oktober 1997 sowie die entsprechenden nationalen Regelungen im Akkreditierungssystem berücksichtigt und umgesetzt werden“ (KMK 2004: 6). Das geschah ca. sechs Jahre nach Gründung des Akkreditierungsrates, also relativ spät, obwohl die KMK in diesem Zeitraum kontinuierlich über ländergemeinsame Vorgaben auf das Aufgabenspektrum des Akkreditierungsrates Einfluss nahm.

Als eine Reaktion des Akkreditierungsrates auf diese Aufgabenstellung kann die Tatsache gewertet werden, dass in den Grundsätzen für die Reakkreditierung von Studiengängen beschlossen wurde, dass im Antrag auf Reakkreditierung die Darstellung der Evaluationsergebnisse auch unter besonderer Berücksichtigung von Genderaspekten erfolgen muss (Akkreditierungsrat 2004: 3). Da die meisten Studiengänge aber noch die Erstakkreditierung zu absolvieren haben, ist die Umsetzung dieses Beschlusses erst perspektivisch von Bedeutung.

Darüber hinaus gab es einzelne Initiativen zum Thema Gender im Akkreditierungsrat, die vor allem durch die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) angeregt wurden: Zu nennen sind ein Schreiben des ehemaligen Vorsitzenden des Akkreditierungsrates an den Vorstand der BuKoF, gemeinsam über ein längerfristiges Gesamtkonzept nachzudenken, wie Elemente des Gender Mainstreaming stufenweise in die Qualitätssicherung

einzu beziehen sind und ein Diskussionspapier von Mitgliedern des Akkreditierungsrates mit Vorschlägen, wie Geschlechtergerechtigkeit im Akkreditierungssystem hergestellt werden kann, das auch auf Kriterien des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) verweist. Beide Initiativen haben aber bisher noch keine Umsetzung erfahren.

In den vom Akkreditierungsrat verabschiedeten Mindeststandards und Kriterien für die Akkreditierung von Akkreditierungsagenturen und die Akkreditierung von Studiengängen kommt Gender Mainstreaming nicht vor. Den Akkreditierungsagenturen wurde das oben erwähnte Schreiben lediglich als Kopie zugesandt. Auch in den fachspezifischen Kriterien und teilweise vorhandenen Checklisten der Akkreditierungsagenturen, die für die Akkreditierung der Studiengänge verantwortlich sind, spielt Gender Mainstreaming keine Rolle.

Was bedeutet das für die Akkreditierungsverfahren? Wo sind die Ansatzpunkte für mehr Geschlechtergerechtigkeit? Wie werden sie umgesetzt?

In den folgenden Ausführungen werden einige Antworten auf diese Fragen gegeben, die wiederum zur weiteren Debatte über die Umsetzung von Genderaspekten in der Akkreditierungspraxis anregen sollen.

2. Qualitätssicherung durch Akkreditierung

Um gleichstellungspolitische Ansätze im Akkreditierungsverfahren sichtbar zu machen, wird vom Wesen der Akkreditierung wie folgt ausgegangen:

Akkreditierung ist ein international gebräuchliches Verfahren der Qualitätssicherung, bei dem die Erfüllung von Kriterien und Standards für Studiengänge oder Institutionen durch externe Gutachter/-innen geprüft und mit einem Qualitätssiegel zeitlich befristet bescheinigt wird.

Für die Umsetzung dieses Verfahrens wurde in Deutschland ein Akkreditierungssystem eingerichtet, an dessen Spitze der bereits erwähnte Akkreditierungsrat steht. Seine Hauptaufgabe ist es, Agenturen zu akkreditieren, die wiederum die Akkreditierungsverfahren durchführen und das Qualitätssiegel des Akkreditierungsrates vergeben können. Gegenwärtig werden vor allem Bachelor- und Masterstudiengänge akkreditiert, wobei auch eine Bündelung von mehreren Studiengängen in einem einheitlichen Akkreditierungsverfahren möglich ist. Eine stärker die einzelne Hochschule als Organisationssystem betrachtende so genannte Prozessakkreditierung wird zur Zeit in einem Modellversuch der Hochschulrektorenkonferenz erprobt.

Für die Qualitätssicherung durch Akkreditierung spielen zwei Problemkreise eine zentrale Rolle. Das sind „die Auswahl der Gutachter/-innen“, die den Studiengang prüfen und „die Qualitätskriterien“, die sie dabei anwenden. Als Gutachter/-innen sollen von den Akkreditierungsagenturen ausgewiesene Expert/-innen

aus Hochschule (Lehrende, Studierende) und aus der Berufspraxis gewonnen werden. Ob Genderaspekte in die Auswahl der Gutachter/-innen einbezogen werden, ist hauptsächlich von der Geschlechterbewusstheit der jeweiligen Akkreditierungsagentur und der dort besonders verantwortlichen Akkreditierungskommission abhängig. Eine entsprechende Vorgabe seitens des Akkreditierungsrates gibt es dazu nicht.

Die Akkreditierungskommission ist für die Akkreditierungsentscheidung verantwortlich. Auf Vorschlag der Gutachter/-innen entscheidet sie, ob ein Studiengang „akkreditiert“, „mit Auflagen akkreditiert“ oder „nicht akkreditiert“ wird. Die folgende personelle Zusammensetzung der Akkreditierungskommissionen soll Auskunft über die Möglichkeit einer gleichberechtigten Teilnahme der Geschlechter an den Akkreditierungsentscheidungen geben.

Agenturen	Zahl der Kommissions- mitglieder	Männer	Frauen	
			absolut	%
AHPGS	9	5	4	44
ACQUIN	12	8	4	33
AQAS	17	13	4	24
ASIIN	AK I: 20	18	2	10
ASIIN	AK II: 16	15	1	6
FIBAA	16	13	3	19
ZEVA	12	11	1	8

Tab.: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Akkreditierungskommissionen (AK), Stand: Juni 2005¹

AHPGS: Akkreditierungsagentur f. Studiengänge im Bereich Heilpädagogik, Pflege, Gesundheit und Soziale Arbeit

ACQUIN: Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut

AQAS: Agentur f. Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen

ASIIN: Akkreditierungsagentur für Studiengänge der Ingenieurwissenschaften, der Informatik, der Naturwissenschaft und der Mathematik

FIBAA: Foundation for International Business Administration Accreditation

ZEVA: Zentrale Evaluations- u. Akkreditierungsagentur Hannover²

Aus der Übersicht wird erkennbar, dass in 5 von 7 Akkreditierungskommissionen der Frauenanteil unter 30 Prozent liegt. Ohne vorschnell von Quantitäten auf Qualitäten zu schließen oder davon auszugehen, dass Frauen automatisch geschlecht-

¹ <http://www.akkreditierungsrat.de> (Zugriff am 18.11.2005).

² <http://www.ahpgs.de>, <http://www.acquin.org>, <http://www.aqas.de>, <http://www.asiin.de>, <http://www.fibaa.de>, <http://www.zeva.uni-hannover.de> (Zugriff alle am 18.11.2005).

terbewusst handeln, muss aber festgestellt werden, dass in den meisten Agenturen Frauen deutlich weniger als Männer an den Akkreditierungsentscheidungen teilnehmen können. Die Agenturen, deren Frauenanteil über 30 Prozent in der Akkreditierungskommission beträgt (AHPGS, ACQUIN) können auch auf einen transparenten Frauenanteil an Gutachter/-innen in durchgeführten Akkreditierungsverfahren verweisen. So waren z.B. bei der AHPGS an der Begutachtung von 51 Studiengängen 137 Männer (59 %) und 94 Frauen (41 %) als Gutachter/-innen beteiligt. Generell ist aber für alle Akkreditierungsagenturen einzuschätzen, dass bisher Gender Mainstreaming bei der Auswahl der Gutachter/-innen in der Regel keine Rolle gespielt hat.

3. Kriterien für Qualität und Anerkennung

Welche Kriterien von den Gutachter/-innen auf ihre Erfüllung geprüft werden, wurde bereits als weiterer bedeutsamer Problemkreis im Akkreditierungsverfahren gekennzeichnet. Prinzipiell kann davon ausgegangen werden, dass die Gutachter/-innen ihrer Prüfung die Strukturvorgaben der KMK zugrunde legen und die vom Akkreditierungsrat vorgegebenen Qualitätskriterien in mehr oder weniger fachspezifischer Ausprägung durch die Agenturen auf die Bewertung der Studiengänge anwenden.

Die Kriterien für Qualität und Anerkennung von Bachelor- und Masterstudiengängen betreffen die folgenden Bereiche:

1. Die Ziele des Studiengangs, die auf berufsrelevanten studentischen Kompetenzerwerb gerichtet sind.
2. Ihre Umsetzung in einem strukturell und inhaltlich schlüssigen Studiengangskonzept mit Modulen, Credits und studienbegleitenden Prüfungen.
3. Die Gewährleistung der dafür erforderlichen personellen und materiell-technischen Ressourcen.
4. Die Realisierung notwendiger Qualitätssicherungsmaßnahmen für den Studiengang.

Die Aufgabe der Gutachter/-innen besteht vor allem darin, in dem durch die Kriterien vorgegebenen Rahmen die Zielsetzung des Studiengangskonzepts und die Plausibilität der vorgesehenen Umsetzung zu beurteilen. Bereits in der Zielsetzung des Studiengangs soll sich eine neue Qualität, ein Paradigmenwechsel von einer traditionellen Input-Orientierung zur Orientierung an notwendigen „Learning-Outcomes“ widerspiegeln. Im Akkreditierungsantrag der Hochschule sind die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen konkret auszuweisen, welche die Studierenden in dem Studiengang erwerben können.

Aus Sicht der Geschlechterforschung ist der Erwerb von Gender-Kompetenz eine wesentliche Schlüsselqualifikation, die vor allem professionelles Handeln mit der Geschlechterperspektive und die Bewältigung der Gemeinschaftsaufgabe Geschlechterdemokratie ermöglicht (Gotzmann 2005: 6). Gender-Kompetenz sollte deshalb Bestandteil jedes Studiengangs sein, unabhängig von gesonderten Studienprogrammen für Gender Studies. Für die Gutachter/-innen bedeutet das, an das eingereichte Studiengangskonzept und auch an die Hochschulvertreter/-innen beim Besuch vor Ort die Frage zu stellen, ob bzw. wie die Studierenden in diesem Studiengang Gender-Kompetenz erwerben können.

Die Akkreditierungspraxis zeigt aber, dass es gegenwärtig in den meisten Fällen der antragstellenden Hochschule überlassen bleibt, ob der Erwerb von Gender-Kompetenz in den Zielen des Studiengangs verankert ist, über Module umgesetzt, entsprechend personell ausgestattet und evaluiert werden soll. Dafür sind zwei hauptsächliche Gründe zu nennen: Einmal die Tatsache, dass die Geschlechterdimension generell noch kein Bestandteil von Akkreditierungskriterien ist. Zum anderen die Auffassung von Vertreter/-innen einiger Agenturen, dass Genderaspekte nur dann im Akkreditierungsverfahren geprüft werden, wenn sie im Leitbild der Hochschule und in dem eingereichten Studiengangskonzept stringent verankert sind.

Die Entwicklung eines gendergerechten Gesamtkonzepts von der Zielsetzung bis zur Qualitätssicherung des Studiengangs muss sich in der Hochschulpraxis erst noch durchsetzen. Häufiger werden aber bereits einzelne Gendermodule entwickelt, wie z.B. auch vom Vorstand des Fachbereichstages Soziale Arbeit empfohlen (Klüsche 2003: 180).

4. Beispiele aus der Akkreditierungspraxis

Im Folgenden soll am Beispiel eines akkreditierten Studiengangs die Umsetzung von Genderaspekten in Studiengangskonzept und Akkreditierungsverfahren veranschaulicht werden. Es wurde der Bachelorstudiengang „Erziehung und Bildung im Kindesalter“ an der Alice Salomon Fachhochschule Berlin³ ausgewählt, der es ermöglicht, einige Genderaspekte im Zusammenwirken von Studiengangsentwicklung und Akkreditierung sichtbar zu machen:

³ <http://www.asfh-berlin.de> (Zugriff am 12.7.2005).

- In der im Akkreditierungsantrag zu erläuternden Begründung für die Einführung des Studiengangs wird die Verlagerung der Erzieher/-innenausbildung an die Fachhochschule als ein wesentlicher Grund genannt. Es geht kurz gesagt um die notwendige Aufwertung eines typischen Frauenberufs mit dem erwünschten Nebeneffekt einer höheren Attraktivität dieses Berufs für Männer.
- Dieser Anspruch spiegelt sich in den im Studiengang zu erwerbenden Kompetenzen wider, wobei Gender-Kompetenz einen mehrdimensionalen fachübergreifenden Kompetenzbereich verkörpert. Zum Erwerb von Gender-Kompetenz gehört z.B. die Reflexion der eigenen Rolle als Frau oder Mann im jeweiligen professionellen Kontext: Wie beurteile ich als Professionelle/-r z.B. Kinder sowie ihre Eltern und wie ist meine Einschätzung bestimmt von den eigenen Prägungen?
- Die curriculare Umsetzung soll durch die Integration von Diversity Studies in alle Studienbereiche und Module realisiert werden.
- Zur personellen Ausstattung wurden deshalb zwei Professuren ausgeschrieben, für deren Besetzung Kenntnisse in Gender- und Diversityforschung erwünscht sind.

Die Gutachter/-innen der AHPGS⁴ heben in ihrem Gutachten hervor, dass das Genderthema im Studiengang fest verankert und als Querschnittsthema bei dem personellen Ausbau in den zwei vorliegenden Ausschreibungen im Text berücksichtigt ist. Zusätzlich wird die geschlechterspezifische Repräsentanz bei der Vor-Ort-Begehung sowohl bezogen auf die Gutachter/-innengruppe als auch auf die Hochschulvertreter/-innen im Gutachten festgehalten. Dass Genderaspekte diese Aufmerksamkeit bei der Begutachtung erfahren haben, ist nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass eine Gutachterin mit ausgewiesener Kompetenz in Gender Mainstreaming in das Akkreditierungsverfahren einbezogen wurde.

Ein anderes Beispiel für eine stärkere Integration von Genderaspekten in die Akkreditierung ist auch auf die Initiative einer Genderexpertin zurückzuführen. Die Vorsitzende der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter hat in der Akkreditierungskommission der ZEVA konkrete Vorschläge für die Aufnahme von Genderaspekten in das Antragsverfahren der Hochschulen zur Diskussion gestellt. Sie sollen zur Umsetzung von Positionen und Handlungsempfehlungen zur Akkreditierung beitragen, wie sie vom CEWS und der BuKoF entwickelt wurden. Ausgehend von einem Informationsdefizit der Akkreditierungsagenturen über gleichstellungsspezifische Programme und Projekte in Studiengängen und an Hochschulen wurden Vorschläge zur Integration von Genderkompetenz (in Ziele, Inhalte, Module) mit Referenzbeispielen aus der Hochschulpraxis

⁴ <http://www.ahpgs.de> (Zugriff am 12.7.2005).

verbunden. Die konkreten Überlegungen zur Ergänzung der Antragsunterlagen der Hochschulen beziehen sich auch auf geschlechtsspezifische Statistiken, entsprechende Informationen über den Fachbereich und strukturelle Rahmenbedingungen des Studiengangs (vgl. Gotzmann 2005: 2-6).

Als hauptsächliche Ergebnisse der Diskussion können der Beitrag zu Gender-Weiterbildung und zu mehr Geschlechterbewusstheit bei den Mitgliedern der Akkreditierungskommission gewertet werden. Das zeigte sich wiederum in der konkreten Überlegung der ZEvA, auch den Akkreditierungsrat zu mehr Gender Mainstreaming und zur Gründung einer entsprechenden Arbeitsgruppe anzuregen und dem Interesse, an dieser aktiv teilzunehmen.

Der bisherige Einblick in die Akkreditierungspraxis, die erläuterten Genderaspekte und Probleme ihrer Umsetzung führen zu der Frage, welche Schlussfolgerungen für die Gestaltung von Akkreditierungsverfahren unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu ziehen sind. Ihre Beantwortung soll an dieser Stelle nicht weiter vorangetrieben werden, sondern ist Gegenstand der Arbeitsgruppe 2 dieser Fachtagung.

Literatur

- Akkreditierungsrat (2004): Grundsätze für die Reakkreditierung von Studiengängen. Beschluss des Akkreditierungsrates vom 09.12.2004. <http://www.akkreditierungsrat.de>
- Gotzmann, Helga (2005): Integration gleichstellungspolitischer Themen (Genderaspekte) in die Akkreditierung von Studiengängen. Empfehlungen der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter vom 04.04.2005. <http://www.uni-hannover.de/gleichstellungs-buero> (Zugriff am 22.11.2005).
- Klüsche, Wilhelm (Hg.) (2003): Modularisierung in Studiengängen der Sozialen Arbeit. Schriften des Fachbereiches Sozialwesen der Hochschule Niederrhein. Mönchengladbach: Hochschule Niederrhein.
- KMK (2004): Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2004. http://www.kmk.org/doc/beschl/eckpunkte_akk.pdf (Zugriff am 18.11.2005).

Gender Mainstreaming als Bestandteil der institutionalisierten Qualitätssicherung an der Universität Zürich?¹

Ich habe dem Titel meines Beitrages bewusst ein Fragezeichen hinzugefügt. Dem Thema Qualitätssicherung wird an der Universität Zürich hohes Gewicht beigemessen, so wurden an der Universität Zürich im Zuge der Universitätsreform seit dem Jahr 2000 rechtliche Grundlagen für die Einführung neuer Qualitätssicherungsinstrumente geschaffen, welche teilweise in Konkurrenz zur herkömmlichen Qualitätssicherung in der Forschung stehen. Um es jedoch gleich vorweg zu nehmen: Was die Gleichstellung von Frau und Mann betrifft, so wird diese (noch) nicht als eine unverzichtbare Qualitätsdimension in den Leitungsgremien betrachtet.

Ich werde zuerst mein Verständnis von Gender Mainstreaming erläutern, um dann anhand von vier Handlungsfeldern konkret aufzuzeigen, inwiefern diese Strategie im Rahmen der institutionalisierten Qualitätssicherung umgesetzt wird. Dabei soll auch sichtbar gemacht werden, wie sich das seit 1996 bestehende Gleichstellungsbüro der Universität Zürich, die *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann*², in diesem Spannungsfeld bewegt.

1. Gender Mainstreaming kein offizieller Begriff an der Universität Zürich

Im Gegensatz zu den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ist die Schweiz nicht an gesetzliche Grundlagen zur Umsetzung des Gender Mainstreamings an den Universitäten gebunden. Der Begriff ist denn auch nicht Bestandteil des offiziellen Sprachgebrauchs der Universität Zürich: im Universitätsgesetz und in der Universitätsordnung³ wird von „*tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern*“ gesprochen und dass die Universität, die Fakultäten und Institute eine „*ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in allen Funktionen und in allen Gremien*“ anstreben.

Die *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* und die Gleichstellungskommission verfolgen dennoch die Strategie des Gender Mainstreamings beziehungsweise oft eher die Strategie, Gender in den Mainstream zu bringen: Darunter

¹ Unter Mitarbeit von Angela Zimmermann.

² UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann: <http://www.unizh.ch/frauenstelle/> (Zugriff am 20.7.2005).

³ Zürcher Universitätsgesetz und Universitätsverordnung und Evaluationsreglement: <http://www.evaluation.unizh.ch/links.html> (Zugriff am 20.7.2005).

verstehen wir *einerseits* gezielte Maßnahmen seitens der Expertinnen, also der Gleichstellungsfachfrauen, die den ungleichen Ausgangsbedingungen von Frauen Rechnung tragen. Zu diesen Maßnahmen zählen zum Beispiel Mentoring- oder frauenspezifische Weiterbildungsangebote, bei denen Gleichstellungsanliegen mit Nachwuchsförderung verknüpft werden, aber auch die Integration entsprechender Paragraphen und Artikel in Gesetze, Reglemente und Richtlinien. *Andererseits* versuchen wir eine geschlechtersensible Perspektive in alle Entscheidungsprozesse und Entscheidungsfindungen zu integrieren. Dies hat – wie ich zeigen werde – in drei der im folgenden vorgestellten vier Handlungsfeldern dazu geführt, dass Gender-Anliegen in den Reglementen berücksichtigt oder zur Leitungsaufgabe erklärt wurden.

2. Institutionalisierte Qualitätssicherung auf vier Ebenen

In den folgenden vier Bereichen kann von einer institutionalisierten Qualitätssicherung gesprochen werden, bei der auch die Gleichstellungsthematik integriert wird: *Erstens* im Rahmen der Tätigkeiten des *Organs für Akkreditierung von Qualitätssicherung der Schweizerischen Hochschulen* (2.1); *zweitens* bei der Umsetzung von Qualitätssicherungsmaßnahmen der institutionalisierten Evaluationsstelle der Universität Zürich (2.2); *drittens* bei der Einführung eines Verhaltenskodex und dessen Umsetzung mittels der Führungsinstrumente von Kanton und Universität (2.3); sowie *viertens* bei der Erarbeitung eines Qualitätssicherungskonzeptes in der Lehre im Rahmen der Bologna-Studienreform (2.4).

2.1 Organ für Akkreditierung von Qualitätssicherung der Schweizerischen Hochschulen

In der Schweiz haben Bund und Kantone im Jahr 2001 das *Organ für Akkreditierung von Qualitätssicherung der Schweizerischen Hochschulen* (OAQ) geschaffen. Gemäß den gesetzlichen Grundlagen ist das OAQ mit der Sicherung und Förderung der Qualität von Lehre und Forschung an den schweizerischen Hochschulen beauftragt. Zu diesem Zweck werden vom OAQ Qualitätsprüfungen (Quality Audits) durchgeführt, Richtlinien für die interne Qualitätssicherung von Hochschulen erarbeitet und entsprechende Dienstleistungen angeboten. Die Vorgehensweise ist wohl am ehesten mit dem Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungsinstitut *ACQUIN* in Deutschland vergleichbar. Aufgrund der föderalistischen Strukturen in der Schweiz, in der die Kantone die Hoheit über die Universitäten haben, sind die Empfehlungen des OAQ nicht verbindlich. Sie dienen der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK), die für die gesamtschweizerische Koordination der Tätigkeiten von Bund und Kantonen im universitären Hochschulbereich zuständig

ist und in der die Erziehungsdirektorinnen und -direktoren der Kantone Einsitz haben, als Entscheidungsgrundlagen. Die Akkreditierung der neuen Bologna-Studiengänge für die einzelnen Hochschulen ist denn auch nicht obligatorisch; dies im Gegensatz zu fast allen anderen europäischen Staaten. Auch wenn also das OAQ explizit Gender Mainstreaming in der Qualitätssicherung institutionalisiert hätte, ist aufgrund dieser etwas eingeschränkten Kompetenz des OAQ eine nachhaltige Berücksichtigung von Genderanliegen nicht gewährleistet. In den nächsten Jahren gibt die personelle Besetzung der SUK jedoch zu Hoffnung Anlass, da mit der neu gewählten Präsidentin – der Erziehungsdirektorin Regine Aepli aus Zürich – eine Frau den Vorsitz hat, die sich in der Vergangenheit für Gender Mainstreaming ausgesprochen hat.

Ein anderes Problem ist die relativ begrenzte Akzeptanz vor allem seitens der Professorenschaft gegenüber den neuen Evaluationsverfahren. Der Mehraufwand und die stärkere Rechenschaftspflicht durch die breitere Evaluation, die nicht nur wie bisher die Forschung, sondern auch die Lehre bzw. die Institution ins Visier nimmt, wird in Relation zum Ergebnis als unverhältnismäßig empfunden, zumal das traditionelle „Gutachterverfahren“ in Form von Publikationsmöglichkeiten oder Auftritten an Kongressen – also die hergebrachte gegenseitige kritische Prüfung durch die Scientific Community – als nicht überholungsbedürftig angesehen wird. Demgegenüber ist aus Gleichstellungsperspektive durchaus realistisch, dass eine seriös durchgeführte Evaluation nach dem neuen System, mit transparenteren Kriterien und Richtlinien etc., eine nachhaltige Berücksichtigung des Aspekts Gender gewährleisten könnte. Dass dieses Potential aber (noch) nicht ausgeschöpft wird, zeigte eine erste Beteiligung am Evaluationsverfahren des OAQ: Die *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* und die Gleichstellungskommission waren während der ersten Phase der Prüfung der Qualitätssicherungsinstrumente und -verfahren der Universität Zürich insofern involviert, als die Präsidentin der Gleichstellungskommission und ich zu einem halbstündigen Expertinnengespräch an der „Vor-Ort-Visite“ zu einem Interview (Quality Audit) eingeladen wurden. Im ersten Synthesebericht des OAQ für die Jahre 2003 und 2004⁴ fand diese Anhörung jedoch keinen Niederschlag, was eine geringe Sensibilität des OAQ für die Geschlechterperspektive offen legt. Dies ist umso bedauerlicher, als die Universität Zürich im für das OAQ zu erstellenden Selbstbeurteilungsbericht ausführlich und relativ konkret Stellung nimmt bezüglich Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung.

⁴ Synthesebericht OAQ: <http://www.oaq.ch/> (Zugriff am 20.7.2005).

2.2 Evaluationsstelle der Universität Zürich

Seit dem Jahr 2001 gibt es an der Universität Zürich eine Evaluationsstelle⁵ mit dem Auftrag, die einzelnen Institute hinsichtlich Lehre, Forschung und Verwaltung alle sechs Jahre zu evaluieren. Sie ist dem Universitätsrat⁶ unterstellt, welcher den Leiter der Evaluationsstelle ernennt und das Evaluations- und das Organisationsreglement erlässt. Fachlich ist die Evaluationsstelle aber von Universitätsrat und Universitätsleitung unabhängig.

An der Universität Zürich wird ein dreistufiges Evaluationsverfahren angewandt, das aus den Phasen Selbstevaluation, Fremdevaluation und Zielvereinbarung besteht. Die Evaluationsstelle gibt Empfehlungen zuhanden der universitären Leitungsgremien ab, verfügt selber aber über keine Entscheidungsbefugnis. Die Entscheidungen werden von der Universitätsleitung getroffen, welche in Zusammenarbeit mit den evaluierten Instituten neue Zielvereinbarungen aushandelt.

Bei der Ausarbeitung des Evaluationsreglements hat meine Mitarbeit als Gleichstellungsbeauftragte in der Arbeitsgruppe zu folgendem Resultat geführt: Im Paragraph 9 ist festgehalten: *„Die Evaluation untersucht auch soziale und kulturelle Aspekte der evaluierten Einheiten und Tätigkeitsbereiche sowie die Situation bezüglich Gleichstellung der Geschlechter“*. Die Frage stellt sich nun, wie sich solche gleichstellungspolitischen Errungenschaften in der konkreten Evaluationspraxis auswirken:

Zur Erstellung des Selbstevaluationsberichtes wird das zu evaluierende Institut im Leitfaden zum Thema Personalmanagement bezüglich Frauenförderung aufgefordert, *„konkrete Bemühungen und Resultate (auch Bemühungen, die nicht zum gewünschten Erfolg führten)“* darzustellen. Was die Nachwuchsförderung betrifft, so sollen *„spezifische Förderbemühungen für Frauen/Personen mit Familienpflichten“* nachgewiesen werden. Die Evaluationsstelle nimmt zudem in Absprache mit dem evaluierten Institut ergänzend zum Selbstevaluationsbericht so genannte „Kundenbefragungen“ vor. Darunter werden beispielsweise Befragungen von Institutsmitarbeitenden, von Mittelbauangehörigen oder von Studierenden verstanden. Ein genauer Blick auf die Fragebogen bezüglich Genderaspekten bringt folgendes zutage: Der Fragebogen für die Studierenden enthält einzig die Frage: *„Haben Sie Kinder, für die Sie ganz oder teilweise verantwortlich sind?“* Mitarbeitende und Mittelbauangehörige müssen immerhin beantworten, ob sich die Vorgesetzten um die Förderung der

⁵ Evaluationsstelle der Universität Zürich: <http://www.evaluation.unizh.ch/> (Zugriff am 20.7.2005).

⁶ Der Universitätsrat ist gleichsam der Verwaltungsrat der Universität. Im Auftrag des Kantons ist er zuständig für die unmittelbare Aufsicht über die Universität wie auch für wichtige strategische Entscheidungen. Die Kantonsregierung wählt sieben Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft und Politik in den Universitätsrat, wobei die Erziehungsdirektorin ex officio den Universitätsrat präsidiert. Seitens der Universität nehmen die Universitätsleitung sowie Delegierte der Angehörigen der universitären Stände (Professoren, Mittelbau, Studierende, nicht aber die Gleichstellungsbeauftragte) mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

Gleichstellung, um die Förderung einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter am Institut oder in der Abteilung sowie um die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemühen. Die Daten werden geschlechterdifferenziert erhoben, d.h. auf dem Fragebogen muss das Geschlecht angegeben werden.

Die *Auswertung* dieser Daten ist jedoch nicht gewährleistet. Nach Aussagen des Geschäftsführers der Evaluationsstelle unterliegt die Auswertung nach Geschlecht keiner Systematik, es werden lediglich besondere Auffälligkeiten im Schlussbericht aufgeführt.

Die Bilanz fällt also nüchtern aus. Zwar kann festgestellt werden, dass die Gleichstellungsthematik nachhaltig in das Evaluationsreglement und teilweise in die Instrumente der Datenerhebung integriert werden konnte. Demgegenüber findet eine systematische geschlechtersensible Perspektive bei der Datenauswertung auch weiterhin keine Anwendung, was mit Blick auf die bekanntlich höhere Brisanz der Auswertung umso bedenkenswerter ist. Gerade hier wäre eine „Kontrollstelle“ bzw. die notwendige Genderkompetenz dringend notwendig. Da diese aber fehlt, kann kaum davon ausgegangen werden, dass in den follow-up-Gesprächen und den damit verbundenen Zielvereinbarungen der Auftrag Gleichstellung zur Sprache kommen wird.

2.3 Vom Gleichstellungsreglement zum „Verhaltenskodex“ in den Führungsinstrumenten

Zu einem interessanten Effekt führte der mehrjährige und letztlich erfolglose Versuch, ein Gleichstellungsreglement für die Universität Zürich zu verabschieden. Der Universitätsrat wies das Gleichstellungsreglement mit dem Auftrag zur Überarbeitung an die Universitätsleitung zurück, Gleichstellungswissen in die bestehenden und neuen Führungsinstrumente⁷ zu integrieren. Der Rektor der Universität formulierte persönlich einen so genannten Gender Policy Verhaltenskodex und setzte eine Arbeitsgruppe ein, die damit beauftragt wurde, Vorschläge zur Umsetzung des Verhaltenskodex zu erarbeiten, und zwar mittels der bestehenden Führungsinstrumente. Die Integration des Verhaltenskodex in die Führungsinstrumente hat den Vorteil, dass der Aspekt Chancengleichheit bei wesentlichen Entscheidungsprozessen durch führungsverantwortliche Personen zum Tragen kommen sollte. Faktisch könnte man hier von Gender Mainstreaming sprechen. Problematisch ist jedoch die hohe Unverbindlichkeit, welche mit einem „Verhaltenskodex“

⁷ Führungsinstrumente der Universität Zürich sind zum Beispiel diejenigen des Kantons (Entwicklungs- und Finanzplan (EFP), Globalhaushalt und geplanter Leistungsauftrag), diejenigen des Universitätsrates und der Universitätsleitung (EFP, Jahresberichte und Evaluationen) und diejenigen der Universitätsleitung und der Dekanate (Akademische Berichte der Institute, neue Datenbank). Dabei ist zu beachten, dass gemäß Einschätzung der Gleichstellungskommission, Führungsinstrumente in der Personalführung und der Führungsausbildung fehlen.

als Steuerungsinstrument verbunden ist. Um mehr Verbindlichkeit zu erreichen, entwickelt die *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* derzeit ein Instrument des Gleichstellungsreportings, das auf die zentralen Dimensionen der wichtigsten Führungsinstrumente ausgerichtet ist. Das heißt, es werden im Moment Gleichstellungsindikatoren für eine jährliche Berichterstattung definiert.

2.4 Qualitätssicherung in der Lehre im Rahmen der Bologna-Studienreformen

Das Prorektorat⁸ Lehre hat von der Erweiterten Universitätsleitung⁹ den Auftrag erhalten, im Zusammenhang mit der Bologna-Studienreform ein Konzept zur Qualitätssicherung in der Lehre vorzulegen; dies mit dem Ziel, die Lehre aufzuwerten. Das Konzept soll Empfehlungen und Rahmenaufträge an Institute und Fakultäten beinhalten für die Erarbeitung von Richtlinien und Instrumenten zum Zwecke der Sicherung und Entwicklung einer guten Lehre. Gleichstellung als Qualitätsdimension soll explizit Bestandteil dieses Qualitätssicherungskonzeptes sein. Zu den Fragen, die momentan mit dem Ziel der Definition von Kriterien und Maßnahmen bearbeitet werden, zählen beispielsweise folgende: Was ist und was unterstützt ein gutes Curriculum, ein gutes Modul, eine gute Veranstaltung und eine gute Leistungsüberprüfung? Die Chancen für die erfolgreiche Berücksichtigung der Genderthematik in dieses laufende Kerngeschäft der Universität stehen dank *drei Voraussetzungen* relativ gut:

Erstens fand frühzeitig eine Integration entsprechender Paragraphen in die gesamtschweizerischen Richtlinien¹⁰ und in die Richtlinien der Universität Zürich zur Umsetzung der Bologna-Studienreformen¹¹ statt: So wurde durch den maßgeblichen Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten folgender – für deutsche Verhältnisse wahrscheinlich eher wenig spezifische – Satz in die Präambel der gesamtschwei-

⁸ An der Universität Zürich gibt es die Prorektorate Lehre, Forschung und Planung. Die Prorektorate sind zudem für fakultätsspezifische Belange zuständig: Sie unterstützen die Fakultäten bei der Verteilung der Ressourcen, führen die Berufungsverhandlungen, sind Ansprechpartner für wichtige Sachgeschäfte usw.

⁹ Die Erweiterte Universitätsleitung (EUL) kann als Geschäftsleitung der Universität angesehen werden. Zur EUL gehören der Rektor, die Prorektoren, der Verwaltungsdirektor, die Dekane und je zwei Ständevertreter, sowie nicht stimmberechtigte Anwesende mit beratender Funktion, zu welchen zum Beispiel die Präsidentin der Gleichstellungskommission gehört. In den Tätigkeitsbereich der EUL fallen unter anderem die Verabschiedung des Entwicklungs- und Finanzplans und der Prüfungs- und Promotionsordnungen zuhanden des Universitätsrats, die Erteilung der *venia legendi*, die Ernennung zur Titularprofessorin bzw. zum Titularprofessor, die Genehmigung der Organisationsreglemente der Fakultäten und die Verabschiedung des Leitbilds der Universität.

¹⁰ „Bologna-Richtlinien“ der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS): <http://www.crus.ch/docs/lehre/bologna/schweiz/richtlinien/RichtlinienBologna.pdf> (Zugriff am 3.8.2005).

¹¹ Richtlinien zur Umsetzung der Bologna-Studienreform an der Universität Zürich: <http://www.studienreform.unizh.ch/reform/richtlinien.html> (Zugriff am 20.7.2005).

zerischen „Bologna-Richtlinien“ aufgenommen: „*Chancengleichheit [soll] durch die Ermöglichung von Teilzeitstudien sowie ausreichende Ausbildungsbeihilfen gewährleistet werden.*“

In den Richtlinie über die Umsetzung des Bologna-Prozesses an der Universität Zürich konnten durch die vereinten Kräfte der Gleichstellungs- und Studierendenvertreterinnen zwei Paragraphen, die den Aspekt der Gleichstellung oder zumindest der Chancengleichheit berücksichtigen, integriert werden:

„§ 29 Chancengleichheit von Frauen und Männern und von Studierenden unterschiedlicher sozialer Verhältnisse:

Abs. 1 Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie von Studierenden unterschiedlicher sozialer Lagen ist mit gezielten Maßnahmen und Rahmenbedingungen zu fördern und mit flexiblen Studienstrukturen sicherzustellen.

Abs. 2 Um geschlechterspezifischen und sozialen Benachteiligungen entgegen zu wirken, wird das Beratungsangebot ausgebaut. Wiedereinstiegsprogramme werden unterstützt.

Abs. 3 In den akademischen Berichten wird über die Maßnahmen Rechenschaft abgelegt.“

Im § 32 wird festgehalten, dass die Universitätsleitung verbindliche Ausführungsbestimmungen erlassen kann, welche Angaben zu flankierenden Maßnahmen unter anderem in den Bereichen Teilzeitstudium, Nachwuchsförderung sowie Chancengleichheit enthalten.

Zweitens ist für die Berücksichtigung der Genderthematik in der Ausarbeitung des Qualitätssicherungskonzepts von Vorteil, dass die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Geschäftsleitung des Prorektorats Lehre ist, sowie *drittens* ihre Mitarbeit in der Arbeitsgruppe, in der die Kriterien und Maßnahmen zur Qualitätssicherung diskutiert und verabschiedet werden. Ob sich die Geschlechterperspektive in diesem neuen Qualitätssicherungsinstrument wirklich so explizit niederschlagen wird, wie es diese drei Erfolg versprechenden Voraussetzungen erhoffen lassen, wird sich Ende dieses Jahres zeigen.

3. Bilanz

Ich habe kurz vier Handlungsfelder skizziert, in denen die *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann* und die Gleichstellungskommission versuchen, im Bereich der institutionalisierten Qualitätssicherung Gender in die universitären Prozesse zu integrieren. Geschlechtergerechte Qualitätskriterien konnten in einige der neuen Qualitätssicherungsinstrumente integriert werden. Die Umsetzung und das Controlling der auf dem Papier bestehenden Paragraphen sind bis jetzt jedoch – wie besonders das Beispiel der Evaluationsstelle selber zeigt – noch weitgehend ungesichert. Dies ist vermutlich auch auf die fehlenden verbindlichen Grundlagen für Gender Mainstreaming, wie sie in EU-Ländern existieren, zurückzuführen. Dennoch bestehen, wie in diesem Beitrag ebenfalls gezeigt werden konnte, Möglichkeiten, mittels der dargestellten Zusammenarbeit von Universitätsleitung und

der Gleichstellungsstelle, dem Gender Mainstreaming teilweise vergleichbare Prozesse zu initiieren und zu fördern. Dank einer guten institutionellen Vernetzung kann ich als langjährige Gleichstellungsbeauftragte die Genderthematik in einige Bereiche integrieren. Die im Vergleich zu Deutschland und Österreich relativ unverbindlichen Rechte und Pflichten der Gleichstellungsarbeit bergen jedoch die Gefahr, dass zu unverbindliche Steuerungsmaßnahmen – wie Punkt 2.4 zeigt – gewählt werden. Das Fragezeichen im Titel meines Referats muss vorerst also leider stehen bleiben.

Literatur

- Maurer, Elisabeth/Wecker, Regina (2003): Das Graduiertenkolleg „Wissen – Gender – Professionalisierung“ und die Tücken der Evaluation. In: Honegger, Claudia/Liebig, Brigitte/Wecker, Regina (Hg.): Wissen, Gender, Professionalisierung. Historisch-soziologische Studien. Zürich: Chronos, 291-311.
- Maurer, Elisabeth (2003): Geschlechtergerechte Personalförderung an der Universität Zürich? Qualifikationsstellen und Pflichtenhefte für Angehörige des Mittelbaus. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hg.): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe. Bielefeld: Kleine Verlag (= Wissenschaftliche Reihe; Bd. 149), 274-282.

Zentrale Vorgabe – dezentrale Vielfalt

Gleichstellung als verbindliches Element von Studienreform

Der Bologna-Prozess hat begonnen, alle Hochschulen sind damit befasst, ihre Studienfächer in Bachelor- und Masterstudiengänge umzuwandeln. Nahezu alle Fächer sind von dieser Reform betroffen. Ausnahmen bilden lediglich einige der mit Staatsexamensabschluss versehenen Studiengänge wie etwa Medizin oder Rechtswissenschaft. Mit einbezogen dagegen ist in Berlin die Lehrerausbildung. Deutlich zeichnet sich in der Debatte um die Curriculae, die Modulbeschreibungen, die Studienstruktur ab, dass es um Identität geht, um die Frage der Eigenständigkeit von Fächern und um die Frage nach dem Kern eines Faches. Wie kann Gleichstellung verbindliches Element der Studienreform sein? Wie kann Geschlechterforschung in die neuen beziehungsweise neu definierten Studieninhalte integriert werden? In meinem Beitrag werde ich, ausgehend von den spezifischen Bedingungen der Freien Universität Berlin, darstellen, welche Handlungsoptionen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Geschlechterforscherinnen und Geschlechterforscher, aber auch die Akteurinnen und Akteure der Umsetzung der Studienreform wie etwa die von der Hochschulrektorenkonferenz entsandten Bologna-Expertinnen und -Experten besitzen. Insbesondere aber ist die Rolle der Hochschulleitungen in den Blick zu nehmen, denen bei zunehmender Autonomisierung und Hierarchisierung der Hochschulen eine besondere Verantwortung zukommt.

1. Politische Rahmenbedingungen

Zunächst einige Bemerkungen zum politischen Rahmen, in dem sich die Debatte um Gleichstellung in der Studienreform bewegt und auf welche politischen Vorgaben sich die Beteiligten stützen können. Mit dem Berliner Communiqué ist die europäische Ebene benannt und damit die Verpflichtung aller Mitgliedsstaaten zur Umsetzung dieser Vorgaben: „Die Ministerinnen und Minister bekräftigten erneut die Bedeutung der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses. Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des europäischen Raumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene.“ (Bildungsminister 2003: 1). Mit dem Verweis auf die Regelungen

durch die Kultusministerkonferenz ist die bundespolitische Ebene benannt. Ebenso könnte an dieser Stelle auf die Empfehlung des Akkreditierungsrates werden, doch sei hierauf den Beitrag von Frau Dr. Heidrun Jahn verwiesen.

Die politischen Rahmenbedingungen der Länder gestalten sich unterschiedlich und ich möchte hier auf die spezifische Situation in Berlin zu sprechen kommen. Bereits zum dritten Mal schließen die Berliner Hochschulen mit der Senatsverwaltung für Wissenschaft Hochschulverträge ab, die neben einer Bestimmung der finanziellen Plafonds der einzelnen Hochschulen einer Reihe von inhaltlichen Vereinbarungen enthalten. Sie stellen weniger detaillierte Zielvereinbarungen dar als vielmehr Vorgaben für die Hochschulen, die im Verlaufe des Vertragszeitraums umzusetzen sind. In der Präambel der im Juni 2005 unterzeichneten Hochschuleverträge steht: „Die Vertragsparteien sind sich über folgende Ziele einig: (...) Konzepte für Gender Mainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen (...).“ (Senat Berlin 2005: Präambel) Mit dieser Formulierung ist ein Handlungsauftrag an die Hochschulen ergangen, der die Studienreform als Handlungsfeld mit einschließt. In ihren weiteren Paragraphen enthalten die Hochschulverträge neben einem eigenständigen Punkt zur Chancengleichheit folgende Formulierung zur Lehrerbildung: „Die lehrerbildenden Universitäten verpflichten sich, durch geeignete Maßnahmen zu einer verstärkten Professionalisierung, intensiveren Qualitätssicherung unter Einbeziehung von Gender-Aspekten und einer geeigneten Vernetzung in der Lehrerbildung innerhalb und zwischen den einzelnen Hochschulen.“ (ebd. § 12) Nur am Rande sei angemerkt, dass die Verträge auch das Element der leistungsorientierten Mittelvergabe enthalten und 5 Prozent der einbehaltenen Summe nach Kriterien der Chancengleichheit vergeben werden.

In Zusammenhang mit der Studienreform bestand in Berlin die Notwendigkeit, das Hochschulzulassungsgesetz zu ändern und damit für die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Frauen die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Studiengängen zu einem Thema in der Vergabe von Studienplätzen zu machen. „Bei gleichem Rang im Auswahlverfahren innerhalb der Vorabquoten nach § 7a oder im Auswahlverfahren nach § 8 haben Bewerberinnen und Bewerber Vorrang, die die in § 34 (1) des Hochschulrahmengesetzes genannten Voraussetzungen erfüllen. Besteht danach noch Ranggleichheit, wird bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts in einem Studiengang vorrangig ausgewählt, wer diesem angehört. Besteht danach noch Ranggleichheit, entscheidet das Los“ (Erstes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulzulassungsgesetzes, 20.5.2005) Bei dieser Formulierung fällt der erste Blick auf Bereiche wie etwa Informatik, Elektrotechnik oder Physik, doch fallen auch typische Frauenstudiengänge wie Erziehungswissenschaften oder Veterinärmedizin in konsequenter Anwendung des Gender Mainstreaming unter dieses Gesetz.

2. Zentrale Vorgaben

Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten hat Anfang dieses Jahres einen Handlungsleitfaden für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte publiziert, dessen Checkliste zum Qualitätsmerkmal Gender die Aspekte Curriculum, Studienorganisation, Berufsbefähigung, personelles Potenzial und Ausstattung enthalten (vgl. BuKoF 2004). In der Checkliste werden eine ganze Reihe von Details – gewissermaßen zur regelhaften Überprüfung von Studiengangsentwürfen – vorgeschlagen, auf die ich im Folgenden insbesondere für die Bereiche Curriculum und Berufsbefähigung eingehen werde. Hier liegen die Schwerpunkte der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Kontext der Studienreform an der Freien Universität.

Zentrale Vorgabe und dezentrale Vielfalt oder auch eine Balance aus „Top-down“- und „Bottom-up“-Elementen beschreiben den Prozess in der Einführung von Bachelor und Master an der FU. Zu den zentralen Vorgaben gehören einerseits Zielvereinbarungen, andererseits eine ganze Reihe von durch den Akademischen Senat beschlossenen Regelungen¹. Die seit 1999 zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen abgeschlossenen Zielvereinbarungen beinhalten Aspekte etwa zu Lehre, Forschung, Stellenausstattung, Nachwuchsförderung, Infrastruktur und Gleichstellung. Grundlage für die Entwicklung und Aushandlung der Zielvereinbarungen sind einerseits die spezifischen Vorschläge der Fachbereiche, andererseits die für alle Fachbereiche geltenden Eckpunkte des Präsidiums. Diese Eckpunkte enthalten seit 2002 folgende unter Gleichstellung notierte Formulierung: „Angestrebt wird die angemessene Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Themen im Studienangebot (insbesondere bei der Modularisierung von Studiengängen beziehungsweise in den Studien- und Prüfungsordnungen).“ Die Initiative zu dieser Vorgabe ging von der zentralen Frauenbeauftragten aus, die von dem Präsidium an der Entwicklung der Eckpunkte beteiligt worden war. Diese Formulierung wirkte 2002 zunächst relativ unauffällig, stieß auf wenig Widerstand bei den Fachbereichen und findet sich so auch in den für 2003/2004 unterzeichneten internen Zielvereinbarungsverträgen.

Ihre Wirkung entfaltete sie im Verlauf der tatsächlich einsetzenden Studienreform, da sie den Frauenbeauftragten und den Geschlechterforscherinnen ein starkes formales Argument in der fachbereichsinternen und fachlichen Debatte an die Seite stellte. Der Fachbereich selbst hatte in Form eines offiziellen Beschlusses des Fachbereichsrats mit der Unterzeichnung der Zielvereinbarungen die Notwendigkeit der angemessenen Integration von Geschlechterforschung in seine Studienfächer zugestimmt und sah sich nun in der Verpflichtung, diese Vorgabe auch umsetzen zu müssen. Zum anderen bietet diese von der Hochschulleitung getragene

¹ Die zitierten Ordnungen sind unter <http://www.fu-berlin.de/studium/pruefung/stud-pruef-ordnungen.html> zu finden.

Vorgabe der zentralen Frauenbeauftragten die Möglichkeit, bei Beschlussfassung in den zentralen Gremien, hier die Kommission für Lehre und der Akademische Senat, die Geschlechterforschung anzumahnen und gegebenenfalls Nachbesserungen im Fachbereich zu verlangen. Dennoch handelt es sich nur bedingt um eine inhaltliche Reglementierung, da den Fächern eine Vielzahl von Möglichkeiten gegeben war, entsprechend ihrer Fachspezifik Geschlechterforschung angemessen zu integrieren. Einmal in den Eckpunkten der Hochschulleitung aufgenommen, bereitete es keine ernsthaften Schwierigkeiten, diese Verpflichtung in den Zielvereinbarungen 2005/2006 fortzuschreiben.

Eine weitere zentrale Vorgabe bezieht sich auf den Bereich der berufsfeldbezogenen Qualifikation: Zu den inhaltlichen Vorgaben, wie sie in einer Rahmenordnung formuliert sind, gehören für den Bereich der Allgemeinen Berufsvorbereitung Module zum „Erwerb von Grundkenntnissen im Bereich der Genderkompetenz“ (Rahmenkonzept 2003). Die Studienordnung für den Bereich Allgemeine Berufsvorbereitung (Studienordnung ABV 2004) sieht drei Module im Bereich Gender- und Diversity-Kompetenz vor: Gender und Diversity im gesellschaftlichen Diskurs, Gender und Gender Mainstreaming, Diversity Management. Mit diesem Beschluss wurde sowohl grundsätzlich der Bereich Genderkompetenz als relevante berufsfeldbezogene Qualifikation, als auch die Notwendigkeit der Hochschule, hier ein Angebot zu schaffen, anerkannt. Tatsächlich haben aber die Fachbereiche die Freiheit für ihre Studienordnungen auszuwählen, welche Angebote des ABV-Bereichs sie für relevant für ihre Disziplinen halten und selbst derartige Veranstaltungen anzubieten. Dennoch sollte diese Regelung nicht unterschätzt werden, da die Diskussion um den Erwerb von Genderkompetenz sich erheblich verändert hat und nicht mehr über die Sinnhaftigkeit eines solchen Angebotes diskutiert wird. Zudem wird in der Pilotphase die Realisierung von Lehrveranstaltungen finanziell von der Hochschulleitung unterstützt, sodass externe Expertinnen Lehraufträge erhalten konnten.

Mit der Einführung des Bachelors und Masters in die Lehrerbildung war die Neuordnung der Studienstruktur verbunden: „In den Modulen des Studienbereichs Lehramtsbezogene Berufswissenschaft soll der Gender-Aspekt angemessen berücksichtigt werden (insbesondere durch die Behandlung geschlechtsspezifischer Implikationen und Stereotypen in Lehr- und Lernprozessen).“ (Studienordnung für die Lehramtsbezogene Berufswissenschaft, 2004). Dieser Beschluss des Akademischen Senats im Herbst 2004 ist eine klare Aufforderung an die Lehrenden, Gender-Aspekte in den entsprechenden Veranstaltungen zu thematisieren. Es ist zugleich eine Möglichkeit für Studierende dieses Thema einzufordern. Es bietet den Frauenbeauftragten eine Grundlage, entsprechende Kompetenzen etwa in Stellenausschreibungen aufnehmen zu lassen.

3. Dezentrale Vielfalt

Die grundsätzliche Frage bei der Integration von Geschlechterforschung und der Thematisierung von Genderkompetenz im Studium ist, welche der unterschiedlichen Implementierungsmöglichkeiten die dem Fach angemessene und in der spezifischen fachlichen und politischen Situation an der Hochschule umsetzbare Form ist. Zu berücksichtigen ist dabei nicht nur die Gesamtentwicklung eines Faches in Bezug auf die Integration der Kategorie Gender in seinen wissenschaftlichen Kanon, sondern auch die spezifische Situation an dem jeweiligen Institut. Formen der Integration können das Gendern des Studiengangs, die Entwicklung von Gendermodulen beziehungsweise Teilen von Modulen oder die Entwicklung eines eigenständigen Studiengangs sein. Die Vermittlung von Genderkompetenz kann in Form eigenständig zentral oder für bestimmte Studiengänge angebotener Module geschehen. Ebenso wichtig ist die Integration in die Lehramtsausbildung, wie sie sich aufgrund der zentralen Vorgaben in den einzelnen Lehrveranstaltungen der Didaktik, Pädagogik und den Erziehungswissenschaften konkretisieren. Darüber hinaus ist auch die Einrichtung von Weiterbildungsangeboten in Form von Zusatzstudiengängen denkbar.

Ich möchte im Folgenden unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten, die an der Freien Universität gewählt worden sind, vorstellen. Bisher haben sich die Geographischen Wissenschaften wenig durch eine Auseinandersetzung mit Fragen der Geschlechterforschung hervorgetan, wie wohl es gerade im Bereich der Andropografie in (z. B. Migrations- oder Entwicklungsländerforschung) auf der Hand liegen könnte. An der Freien Universität besteht hierzu seit einigen Semestern ein Pilotprojekt, getragen durch zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, dass seine Fortsetzung findet in der Ausschreibung einer Juniorprofessur mit der Denomination „Entwicklungsländerforschung, insbesondere unter Berücksichtigung des Geschlechteraspekts“. Mit diesem Projekt wurde eine Grundlage für folgende Formulierung einer Akzeptanz innerhalb des Fachbereichs geschaffen: „Im Bachelorstudiengang Geographische Wissenschaften soll der Gender-Aspekt eine angemessene Berücksichtigung finden, wenn die jeweilige Thematik dies aus geowissenschaftlicher Sicht als inhaltlich sinnvoll erscheinen lässt. So könnte in wissenschaftstheoretischen Vorlesungen oder in vergleichbaren Lehr- und Lernformen (insbesondere Seminaren) die Gender-Thematik als Teilaspekt Eingang finden.“ (Studienordnung für den Bachelorstudiengang Geographische Wissenschaften 2005: § 5). Eine ähnliche Form des Genderns eines ganzen Studienganges findet sich in der Studienordnung für den weiterbildenden Ergänzungsstudiengang East European Studies: „Im Studiengang findet die Thematisierung des Wandels von Geschlechterarrangements sowie von Disparitäten aufgrund ethnischer oder sozialer Herkunft besondere Berücksichtigung.“ (Studienordnung für den weiterbildenden Ergänzungsstudiengang East European Studies, 2003: § 5)

Die Politikwissenschaft gehört zu den Disziplinen, in denen Geschlechterforschung eine unstrittige Ausrichtung ist und die Thematisierung von Geschlecht einen gewissen Grad an Selbstverständlichkeit bekommen hat. Dennoch oder gerade deshalb ist es notwendig, eigenständige Gender-Module in diesem Fach anzubieten: „Das Modul ‚Gender‘ problematisiert die Geschlechterrollen in ihren gesellschaftlichen und politischen Kontexten. Die Beschäftigung mit ‚Gender‘ bewegt sich dabei im Spannungsfeld von empiriebasierter Analyse und feministische Theoriebildung und verbindet dies mit einem emanzipatorischen Anspruch.“ (Studienordnung für den Bachelorstudiengang Sozialkunde/Politikwissenschaft, 2004: § 9)

Einen ähnlichen Weg ist die Anglistik gegangen. In dem Vertiefungsmodul Culture – Gender – Media werden folgende Inhalte und Qualifikationsziele genannt:

- „Theorien der Cultural Studies“ (insbesondere Diskurstheorie, New Historicism, Cultural Materialism, Gender Studies, Feminismus, Postcolonial Studies, Performance Studies etc.)
- Analyse von Geschlechter-, Sexualitäts- und Körperkonstrukten
- „Einsicht in die institutionellen und epistemischen Zusammenhänge von kulturellen Symbolisierungspraktiken und Wissensformationen, insbesondere auch von Geschlechterkonstruktionen.“ (Studienordnung für den Bachelorstudiengang Englische Philologie, 2005: 20)

Die Grundschulpädagogik benennt den Genderaspekt explizit in dem Basismodul Allgemeine Grundschulpädagogik: „Seminar Grundschule als Erziehungsort: die Studierenden werden zu einer theoriegeleiteten Auseinandersetzung mit Fragen der Erziehung und Sozialisation in der Grundschule angeregt. Dabei geht es insbesondere um eine Auswahl von Themen wie: der Erziehungsauftrag der Grundschule, Sozialisation, theoretische und entwicklungspsychologische Grundlagen, Selbst- und soziale Kompetenzentwicklung von Kindern unter den Bedingungen schulischen Lebens und Lernens, Begabung und Lernen, Lehrerarbeit und Lehrerrolle, Umgang mit Heterogenität, geschlechtsspezifische Sozialisation (...).“ (Studienordnung für den Studienbereich Lehramtsbezogene Berufswissenschaft im Rahmen von Bachelorstudiengängen mit Lehramtsoption, 2004)

Mit dem Studiengang Gender-Kompetenz hat sich die Freie Universität entschlossen, einen interdisziplinär orientierten, Theorie und Praxis verbindenden Studiengang einzurichten, mit dem folgende Ziele verbunden werden:

- „(1) Der weiterbildende postgraduale Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz vermittelt Wissen und Handlungskompetenz in Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung. (...)
- (2) Der Studiengang dient der berufsbezogenen Ergänzung und wissenschaftlichen Vertiefung von Kenntnissen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der

Vermittlung von Erfahrungen durch praxisbezogene Lehrangebote und Studienformen im Bereich Gleichstellungspolitik. (...)

(3) Der Studiengang soll insbesondere darauf hinwirken, dass die Studierenden im kritischen und flexiblen Umgang an der Definition und Ausgestaltung zukünftiger Arbeitsbereiche aktiv mitwirken und in die Lage versetzt werden, in unterschiedlichen Praxisfeldern (...) Aufgaben zu übernehmen (...)“ (Studienordnung für den Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz, 2003: § 2).

Etwa ein Drittel der insgesamt rund 60 bisher eingerichteten BA-Studiengänge der FU enthalten Genderaspekte. Dieser Erfolg begründet sich in der oben charakterisierten Mischung aus zentralen und dezentralen Elementen im Studienreformprozess. Zugleich hat diese aus Gleichstellungsperspektive positive Bilanz in vielen Disziplinen auch zu einer Stärkung der Geschlechterforschung beigetragen.

4. Fazit

Die Studienreform zeigt sich als große Chance, Geschlechterforschung und Genderkompetenz in die Studieninhalte einzufügen. Verkrustete Vorstellungen über bestimmten Inhalte eines Faches, die häufig einer weiteren Etablierung der Gender Studies im Wege standen, müssen im Zuge der Curricula-Entwicklung aufgebrochen werden. Ganze Disziplinen müssen zu einem neuen Verständnis ihrer Fachidentität finden. Findet sich für das Vorhaben „Gender“ auf Leitungsebene Unterstützung, so können in den zentralen Vorgaben die Rahmenbedingungen für die Diskussionen auf Fachbereichsebene erheblich verbessert werden. Frauenbeauftragte können in diesem Prozess eine erhebliche Rolle spielen, indem sie die Möglichkeit nutzen über unterschiedliche Gremien, Organe und den operativen Bereich auf die Gestaltung der Studienreform Einfluss zu nehmen. Dabei sind ihre Bündnispartnerinnen und -partner nicht nur Geschlechterforscherinnen und Geschlechterforscher, sondern ebenso Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im operativen Bereich (Studienbüros, Studienkoordination usw.) tätig sind. Zentrale Einrichtungen, die als Dienstleistungseinrichtungen Studienangebote für berufsfeldbezogene Qualifikationen anbieten, zeigen sich ebenso als gesprächsbereit. Verbindendes Element ist in dieser mit viel Unsicherheit verbundenen Umbruchsituation das gemeinsame Interesse der Entwicklung stabiler Rahmenbedingungen für die Studierenden. Dennoch ist es zu früh, ein Fazit zu ziehen und den Erfolg der bisherigen Bemühungen der Freien Universität zu bewerten. Viele Studiengänge befinden sich erst im zweiten oder vierten Semester ihres ersten Durchlaufs. Die Umstellung auf Masterstudiengänge wird erst jetzt beginnen und stellt aus gleichstellungspolitischer Sicht die nächste Herausforderung dar. Ebenso ist die Frage noch nicht beantwortet, in welcher Weise die Gendersensibilisierung der Lehrenden in den Reformprozess mit einbezogen werden kann beziehungsweise gendersensible Lehrformen etwa der reflexiven Koedukation etabliert werden können. Und abschließend ist weiterhin offen, ob Gender Studies als eigener Masterstu-

diengang etabliert werden sollte beziehungsweise werden kann, ohne dabei die Integration von Gender in Studiengänge als quer liegender Kategorie infrage zu stellen.

Literatur

- Bildungsminister, Europäische (2003): Realising the European Higher Education Area <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique1.pdf> (Zugriff am 20.10.2005).
- BuKoF (2005): Bachelor und Master. Ein Handlungsleitfaden für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. In: Koreuber, Mechthild (Hrsg.): Hochschulentwicklung in Berlin. Dokumentation der LaKoF-Jahrestagung 2004. Berlin.
- Erstes Gesetz zur Änderung des Berliner Hochschulzulassungsgesetzes (20.5.2005): <http://www.fu-berlin.de/studium/pruefung/stud-pruef-ordnungen.html> (Zugriff am 20.10.2005)
- Rahmenkonzept für Bachelor- und Masterstudiengänge an der FU Berlin, 2003 Freie Universität Berlin.
- Senat Berlin (2005): Vertrag gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 2005.
- Studienordnung ABV: Studienordnung für den Bereich Allgemeine Berufsvorbereitung, 2004 I, Freie Universität Berlin. <http://www.fu-berlin.de/abv/> (Zugriff am 14.11.2005).
- Studienordnung für den Bachelorstudiengang Englische Philologie, 2005 Freie Universität Berlin. <http://www.fu-berlin.de/studium/docs/texte/englphil-ba-11.pdf> (Zugriff am 14.11.2005).
- Studienordnung für den Bachelorstudiengang Geographische Wissenschaften 2005 Freie Universität Berlin. http://www.fu-berlin.de/studium/docs/texte/geograph_wiss-33.pdf (Zugriff am 14.11.2005).
- Studienordnung für den Bachelorstudiengang Sozialkunde/Politikwissenschaft, 2004 Freie Universität Berlin. <http://www.fu-berlin.de/studium/docs/texte/politik-55.pdf> (Zugriff am 14.11.2005).
- Studienordnung für den Studienbereich Lehramtsbezogene Berufswissenschaft im Rahmen von Bachelorstudiengängen mit Lehramtsoption, 2004 Freie Universität Berlin.
- Studienordnungen für den weiterbildenden postgradualen Ergänzungsfernstudiengang East European Studies (Masterstudiengang), 2003 Freie Universität Berlin. http://www.fu-berlin.de/studium/docs/texte/east_european_studies-66.pdf (Zugriff am 14.11.2005).
- Studienordnung für den Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz, 2003 Freie Universität Berlin. http://www.fu-berlin.de/studium/docs/texte/gender_kompetenz-77.pdf (Zugriff am 14.11.2005).
- Studienordnung für die Lehramtsbezogene Berufswissenschaft, 2004 Freie Universität Berlin. <http://www.fu-berlin.de/studium/docs/texte/berufswiss.pdf> (Zugriff am 15.11.2005).

Das „Dortmunder Modell“ – Implementierung von Gender(Mainstreaming) in Studium und Lehre

Seit Mitte der 1990er Jahre ist Gender Mainstreaming als politisches Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der internationalen Diskussion. Es versteht sich als Strategie, organisationales und institutionelles Handeln dahingehend zu prüfen, ob und inwieweit eine Geschlechterperspektive berücksichtigt wird. Wenn dies nicht der Fall ist, muss sie integriert werden. Das bedeutet, dass bei der Umsetzung von Maßnahmen in öffentlichen Organisationen, Institutionen und Verwaltungen stets mitbedacht werden soll, wie sich Maßnahmen auf die Beteiligung der Geschlechter auswirken, wie auf diesem Wege eine Gleichberechtigung und Chancengleichheit erzielt und ein neues Ungleichgewicht der Geschlechter vermieden werden kann. Dies ist im Amsterdamer Vertrag als Richtlinie einer gemeinsamen EU-Politik rechtlich verankert und auf das Bildungssystem übertragen worden. Mit dem Kabinettsbeschluss vom Juni 1999 wurde Gender Mainstreaming als Leitlinie für das Regierungshandeln der BRD übernommen. Die politische Forderung der Gleichstellung ist inzwischen Auflage jeder Ressortforschung, findet sich im Hochschulrahmengesetz § 3, § 6 und in den einzelnen Hochschulgesetzen der Länder wieder.¹ Zudem haben sich die europäischen Hochschulministerinnen und -minister auf der Berlin-Konferenz am 19. September 2003 darauf geeinigt, im europäischen Hochschulraum auf einen „Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit“ hinzuwirken.² Der Gedanke, die Verhältnisse zwischen den Geschlechtern zu egalisieren, ist nicht neu. Neu dagegen – gerade einmal 10 Jahre alt – ist allerdings das Gender Mainstreaming-Konzept, das sich im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit und der Internationalen Neuen Frauenbewegungen entwickelt (Frey 2003; von Braunmühl 2002) und für einen Paradigmenwechsel in der Geschlechterpolitik gesorgt hat. Neu an Gender Mainstreaming ist, dass es beide Geschlechter und ihr Verhältnis zu einander in den Blick nimmt und darauf abzielt, Gleichstellung zu realisieren. Damit unterscheidet es sich auch von der bisherigen Frauenförderung. Neu ist außerdem, dass Maßnahmen der Frauenförderung nicht wegfallen, sondern bestehen bleiben. Ebenfalls

¹ Z.B. im nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz §3, Abs. 4.

² In der Präambel des Kommuniqués der Berlin-Konferenz ist nachzulesen: „Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; dabei geht es um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene“ (Kommuniqué 2003).

neu ist, dass die leitenden Akteurinnen und Akteure aufgefordert sind, diesen Prozess „Top-down“ zu initiieren (Stiegler 2002). Im Folgenden geht es nun darum, wie Gender Mainstreaming (GM) in den Hochschulen und in der Wissenschaft umgesetzt werden kann. Welche Ideen gibt es dazu? Welche erfolgreichen Implementierungsstrategien liegen dazu vor? Dabei wird der Umsetzungsprozess an der Universität Dortmund fokussiert und beschrieben. Welche Wege wählt die Hochschulleitung, um eine Geschlechterperspektive bei der Einführung neuer Studiengänge zu berücksichtigen?

1. Vorbehalte & Skepsis gegenüber einem politischen Konzept

Wie lässt sich GM umsetzen, welche erprobten Verfahren gibt es und wo stößt das Konzept auf Widerstände? Wie kann dies praktisch aussehen, gerade in der Wissenschaft und an Hochschulen?

Um GM systematisch und umfassend – entsprechend der Definition des GM-Konzepts³ – in Hochschulen zu implementieren, wird ein systematisches Vorgehen vorgeschlagen, das sich nach Kahlert (2003: 75) auf folgende fünf Handlungsfelder bezieht:

- Hochschulsteuerung,
- Personalentwicklung,
- Forschung,
- Lehre und Studium,
- Soziale Rahmenbedingungen.

Die Umsetzung von GM in den deutschen Hochschulen und der Wissenschaft steht erst am Anfang. Das GM-Konzept stößt in der Wissenschaft nach wie vor auf Widerstände. Dies hat unterschiedliche Gründe. Zum einen, weil es als abstraktes Konzept ohne konkrete Anwendungsbezüge daherkommt und z.T. Umsetzungsbeispiele noch entwickelt werden müssen. Zweitens, auch wenn sich zurzeit in der Wissenschaft „eine Kultur der Anerkennung von Frauen“ (Metz-Göckel/Kamphans 2002: 53) abzeichnet, erzeugen seine politische Geschichte und das moralische Ziel der Gleichberechtigung und Chancengleichheit der Geschlechter in einer vermeintlich „objektiven“ Wissenschaft Skepsis und Irritation. Drittens, auch wenn bei Führungskräften, Professorinnen und Professoren sowie

³ Der Europarat definiert: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Sachverständigenbericht für den Europarat 1998, zit. nach der Übersetzung von Krell/Mückenberger/Tondorf 2000, 5).

Hochschulleitungen der gute Wille vorhanden ist, GM umzusetzen, fehlt es häufig an Zeit, Wissen und Phantasie, sich konkrete Ideen auszudenken und die Umsetzung nachhaltig voranzutreiben.

2. Erfolgreiche Implementation setzt auf Kommunikation

GM ist kein Selbstläufer für mehr Chancengleichheit. Vielmehr sind es die Aushandlungsprozesse zwischen den Akteurinnen und Akteuren, die entscheidend dazu beitragen, ob die Implementation politischer Programme gelingt (Mayntz 1980a, 1980b). Die Implementierung kann dann erfolgversprechend sein, und dies deckt sich sowohl mit aktuellen Ergebnissen der Implementationsforschung zu GM (vgl. Metz-Göckel/Schelhowe/u.a. 2003; Metz-Göckel/Schelhowe/Wiesner u.a. 2004), zu früheren politischen Programmen (vgl. Meuser 1989; Mayntz 1980a, 1980b) und den Erfahrungen zur Umsetzung und Beratungspraxis in der öffentlichen Verwaltung (Baer 2005), wenn sie folgende Strategien berücksichtigt:

- Kommunikative und dialogische Verfahren einsetzt, um Ziele, Inhalte und Ideen des Gender Mainstreaming zu vermitteln.
- Akteurinnen und Akteure befähigt, konkrete Umsetzungsideen für das jeweilige Anwendungsfeld (z.B. Forschungsprojekt) zu entwickeln.
- Den Nutzen von Gender Mainstreaming für alle Akteurinnen und Akteure in einem konkreten Anwendungsfeld deutlich macht.
- Die Spielregeln des wissenschaftlichen Feldes beachtet. Mit wissenschaftlichen Ergebnissen und Forschungsbefunden die Implementierung argumentativ unterstützt oder wie es der Soziologe Pierre Bourdieu formuliert hat (1998: 28): „Wenn Sie einen Mathematiker ausstechen wollen, muss es mathematisch gemacht werden, durch einen Beweis oder eine Widerlegung“.

Um Gender-Analysen⁴ in Hochschulen durchzuführen, damit geschlechtliche Prägungen der verschiedenen Einheiten und Bereiche „entdeckt“ werden können, eignen sich Erhebungsmethoden der empirischen Sozialforschung, wie leitfadengestützte Expert/-innen-Interviews, Gruppeninterviews bzw. Gruppendiskussionen, Audits, schriftliche Befragungen per Fragebogen, teilnehmende Beobachtungen, Dokumenten- und Aktenanalysen oder so genannte Diagnose-Workshops, in denen die Teilnehmenden ihre Organisationseinheit unter die Gender-Lupe nehmen. Dieses Vorgehen erfordert diagnostisches Geschick, Sensibilität und kommunikative sowie kooperative Fähigkeiten, damit der Austausch zwischen Beratenden und Beforschten gelingen kann. Das Ziel ist es, die Ergebnisse dieser Beratungsprozesse

⁴ Gender-Analysen sind als Organisationsdiagnosen dem Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming vorgeschaltet, um systematisch Informationen über den inneren Zustand einer Organisation in diesem Fall den Gender-Bias zu gewinnen.

se für die Organisationsentwicklung und damit für die Entwicklung von konkreten Umsetzungsmöglichkeiten zu nutzen. Organisationsforschung und –beratung sind hier eng mit einander verknüpft und bedingen sich gegenseitig.

Wesentlich für einen nachhaltigen Implementierungserfolg ist, dass Umsetzungsideen so konkret wie möglich für die jeweilige Hochschule, den entsprechenden Organisationsbereich (z.B. Institut, Fachbereich, Forschungszusammenhang) und zusammen mit denjenigen Akteurinnen und Akteuren entwickelt werden, die GM auch umsetzen werden. Bei Bedarf sind sie zu beraten. Entscheidender ist es aber, ihnen in dieser Kooperation eigene Spielräume für Umsetzungsideen einzuräumen. Sind die Beteiligten zudem aufgeschlossen und experimentierfreudig, entstehen kreative und innovative Umsetzungsideen (Good-Practice). Beispiele hierfür liefert die Implementationspraxis im Kontext der Digitalen Medien in der Hochschulbildung (vgl. Metz-Göckel/Schelhowe/Wiesner/u.a. 2003; Metz-Göckel/Schelhowe/Wiesner/u.a. 2004). Insgesamt lässt sich sagen, dass dort, wo das politische Konzept GM auf eine offene und engagierte Kultur in einer Organisationseinheit trifft, die Chancen gut bestellt sind, dass es nachhaltig implementiert wird. Wird das Konzept lediglich top down verordnet, stößt es eher auf strukturelle wie individuelle Widerstände, und erweist sich als „Papiertiger“.

Auch wenn der Implementierungsprozess des GM in die deutschen Hochschulen noch am Anfang steht, gibt es in der Frauen- und Geschlechterforschung mittlerweile eine Fülle von Umsetzungsvorschlägen, wie eine Geschlechterperspektive im tertiären Bildungsbereich berücksichtigt werden kann. Diese Vorschläge reichen von Leitfäden für den E-Learning-Bereich (Wiesner/Kamphans/Schelhowe u.a. 2004) über Checklisten zur „Gendersensiblen Didaktik in Lehr- und Lernprozessen“ (Gindl/Hefler/Hellmer 2005; Derichs-Kunstmann 2004) und zum „Qualitätsmerkmal Gender“ (Michel/Surkemper 2004) bis hin zu Vorschlägen und Analysen, wie GM in das Gesamtkonzept der Hochschulen eingefügt werden kann (Barben/Ryter 2003; Färber 2002; Hering/Kruse 2004; Kahlert 2003; Kamphans 2003; Metz-Göckel/Schelhowe/Wiesner u.a. 2003; Metz-Göckel/Schelhowe/Wiesner/u.a. 2004; Stevens/Lamoen 2001). Mittlerweile existiert eine beeindruckende Anzahl unterschiedlichster Implementationsansätze, die in einigen Hochschulen bereits umgesetzt werden:

- Gender Mainstreaming als Ziel der Hochschule definieren und Chancengleichheit von Frauen und Männern als Organisationsziel festlegen.
- Gleichstellung in das universitäre Leitbild integrieren und nach außen hin sichtbar machen.
- Gleichstellungspolitische Kriterien in die indikatorisierte Mittelvergabe einführen.
- Bei der Datenerfassung durchgängig Frauen und Männer differenziert erheben und auszuweisen.

- Eine systematische Personalentwicklung mit dem Gleichstellungsziel betreiben.
- GM mit dem Qualitätsmanagement verknüpfen und Ziele festlegen.
- GM bei der Einführung neuer Studiengänge berücksichtigen.
- Gender-Studies und Ansätze der Geschlechterforschung in die Curricula integrieren.
- Zielvereinbarungen zu GM mit den Fachbereichen abschließen.
- Gender-Kompetenz in Ausschreibungen und bei Einstellungen als Qualifikation fordern.
- Good Practice-Beispiele kommunizieren.
- In sämtlichen Veröffentlichungen, Forschungsberichten, Pressetexten auf eine geschlechterbewusste Sprache achten.
- Betreuungssysteme (Mentorinnen- und Coachingprogramme) anbieten.
- Betreuungsmöglichkeiten für Kinder junger Eltern zu schaffen (für Studierende wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler).
- Finanzielle Boni vergeben, wenn Fachbereiche/Fakultäten Gender-Studies-Professuren einrichten.
- Wirksamkeit von GM überprüfen (Monitoring, Forschung).

3. Geschlechtergerechtigkeit ist gut fürs Image

Bislang verfügen viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Hochschulleitungen über eine eher vage Vorstellung, was GM im Kontext der Hochschule bedeuten kann. Prinzipiell herrscht ein weitgehender Konsens darüber, dass die befragten Hochschulleitungen und Wissenschaftler/-innen aktiv zur Integration von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen beitragen wollen (Metz-Göckel/Kamphans 2002) – auch wenn die Gleichstellungsthematik als wissenschaftsfern empfunden wird. Eher aus Unwissenheit als aus Ablehnung gegenüber den Inhalten des GM-Konzepts, geht dieser Prozess zögerlich voran. In der Tendenz sind Verantwortliche in der Hochschule zur kulturellen Gegensteuerung bereit (Metz-Göckel/Kamphans 2002). Mehr noch: Einige haben inzwischen erkannt, dass Gleichstellung ein lohnendes Element einer potenzialorientierten Hochschulpolitik im Wettbewerb um Studierende und Ressourcen sein kann. Dies zeigt sich zum einen daran, dass sich viele Hochschulen inzwischen um das Prädikat „Total-E-Quality“ bemühen.⁵ Zum anderen wird es deutlich daran, dass Universitäten inzwischen selbstverständlich und öffentlichkeitswirksam damit werben, „die gendergerechte Hochschule“ (Herrmann 2004) zu sein. In der Broschüre mit gleichnamigem Titel der Technischen Universität München (TUM) spricht sich der Präsident

⁵ Mit diesem Preis werden Organisationen ausgezeichnet, die eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik umsetzen.

dafür aus, Gender-Gerechtigkeit nachhaltig als Querschnittsthema zu etablieren. Um den Worten Taten folgen zu lassen, hat die TUM als erste Universität in Deutschland eine Professur für „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften“ eingerichtet. Zu deren Aufgaben gehört es u.a., den Frauenanteil bei den Studierenden zu erhöhen und ein Bild des Ingenieurberufs in der Öffentlichkeit zu entwickeln, das Frauen einbezieht.

4. Spielarten der Umsetzung – das Beispiel der Universität Dortmund

Für die Umsetzung von GM gibt es unterschiedliche Spielarten, Modelle und Vorgehensweisen. Wie eine Variante aussehen kann, zeigt das Beispiel an der Universität Dortmund, wo „Top-down“-Stärke und „Bottom-up“-Engagement produktiv verbunden wird. In den vergangenen 20 Jahren haben Frauen- und Geschlechterforscherinnen das Thema Geschlechtergerechtigkeit in unterschiedlicher Weise vorangetrieben und z.T. auch in Strukturen und Inhalten verankert. Maßgeblichen Anteil daran hatten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Rektoratsprojekts QueR „Qualität und Innovation. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ (1998 – 2003), die Lenkungsgruppe und die universitäre Gleichstellungskommission. Diese drei Gruppen sind mitverantwortlich dafür, dass eine Zielvereinbarung zur Gleichstellung (April 2002 bis Dezember 2003) zwischen der Universitätsleitung und dem nordrhein-westfälischen Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung vereinbart wurde.⁶

Eine besondere Rolle an der Universität Dortmund spielte in den vergangenen Jahren das Rektoratsprojekt QueR (Roloff/Selent 2003).⁷ Es hatte zum Ziel, Aufgaben des Hochschulmanagements mit Fragen der Gleichstellung zu verknüpfen und beteiligungsorientierte und gleichstellungsintegrierte Prozesse der Organisations- und Personalentwicklung in den Fachbereichen und Fakultäten zu initiieren. Diesem Projekt ist eine „Türöffner“-Funktion zuzuschreiben. Es hat die Gleichstellungsthematik innerhalb der Universität salonfähig gemacht. Zurück zur „Zielvereinbarung Gleichstellung“. Darin hat sich die Universität Dortmund verpflichtet, verschiedene Aufgaben zur Umsetzung von Chancengleichheit zu erfüllen:

⁶ Zielvereinbarung zwischen der Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch das Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung und der Universität Dortmund. http://www.uni-dortmund.de/web/de/content/uni_ueberblick/ordnungenstatistiken/pics/zvgleichstellung.pdf (Zugriff am 2.9.2004).

⁷ Das Projekt wurde mit ca. 750000 Euro von der VolkswagenStiftung im Programm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ finanziert (1998 – 2003).

- die Frauen- und Geschlechterforschung als profilbildendes Element zu etablieren. Dazu gehört z.B. der Forschungsschwerpunkt „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“. Dieser Zusammenschluss von Frauen- und Geschlechterforscherinnen an der Universität Dortmund existiert seit 2002, akquiriert und führt interdisziplinäre Forschungsvorhaben zur Geschlechterthematik durch.⁸
- Gender-Studies-Module in die Curricula der Bachelor- und Master-Studiengänge zu implementieren.
- Den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, z.B. bei der Promotionsbetreuung.⁹
- Frauenförderung in den Technik- und Naturwissenschaften zu unterstützen.
- Die Geschlechterforschung in der Aus- und Weiterbildung zu verankern. Hierzu gehört auch, Bausteine für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung zu entwickeln.

Nach diesem kurzen Überblick, wie GM insgesamt an der Universität Dortmund berücksichtigt wird, wird im Folgenden ausführlicher beschrieben, welches Verfahren das Rektorat gewählt hat, um Gender (Mainstreaming) in Studium und Lehre sowie in die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge zu implementieren. An der Universität Dortmund gibt es zwei Verfahrenstränge, wie die neuen Bachelor- und Master-Studiengänge eingeführt werden: sie unterscheiden sich in den Prozessen, Abläufen und dem Zeitpunkt der Akkreditierung. Bei aller Unterschiedlichkeit haben beide Vorgehensweisen eins gemeinsam: Gender-Aspekte *müssen* als Qualitätskriterien bei der Umstrukturierung dieser Studiengänge wie der Neukonzeption von Studienangeboten integriert werden. Der eine Strang zielt darauf ab, vorhandene Diplomstudiengänge umzustellen und neue Studienangebote (im Folgenden BaMa genannt) einzuführen. Der zweite Strang konzentriert sich auf die Lehramtsstudiengänge, die in dem Modellversuch „Gestufte Studiengänge in der Lehrerbildung“ auf die BaMa-Struktur umgestellt werden.

Um der politischen Forderung der Gleichstellung gerecht zu werden, hat das Rektorat der Universität Dortmund im Herbst 2003 eine Arbeitsgruppe „Gender-Studies“ eingerichtet.¹⁰ Diese AG „Gender-Studies“ trifft sich alle drei bis vier

⁸ Weiterhin hat sich die Universität verpflichtet, die Koordinationsstelle des Netzwerkes Frauenforschung NRW zu finanzieren, die Hochschule und das Land NRW (HWP-Mittel) teilen sich die Finanzierung.

⁹ In Frühjahr 2005 ist ein Mentorinnen-Programm für Promovierende an der Universität Dortmund im Verbund mit der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Duisburg-Essen gestartet. „Mentoring hoch 3“ nennt sich dieses vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung in NRW geförderte Kooperationsprogramm.

¹⁰ Der Arbeitsgruppe gehören an die Gleichstellungsbeauftragte als gewählte Vorsitzende, zwei Personen aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren, zwei Personen aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zwei Personen aus der Gruppe der Studierenden. Die Mitglieder sind auf Zeit gewählt.

Wochen. Sie hat die Aufgabe, „die Fachbereiche bei der Entwicklung von neuen Studiengängen über die Implementierung von „Gender Studies“-Modulen zu beraten und konkrete Umsetzungsempfehlungen für die vorliegenden Studiengänge auszuarbeiten. Die Empfehlungen werden schriftlich fixiert. Der Fachbereich legt die Empfehlungen zusammen mit einem Kommentar, aus dem die Berücksichtigung der Empfehlung hervorgeht, mit dem Antrag auf Einrichtung des Studiengangs vor“ (Rektoratsschreiben vom 12. September 2003, Universität Dortmund).

Wie ist nun insgesamt das Vorgehen an der Universität Dortmund geplant, um die bisherigen Diplom- und Magisterstudiengänge auf BaMa umzustellen und dabei Gender-Aspekte zu berücksichtigen? Und ab welchem Zeitpunkt in diesem Prozess ist die AG „Gender Studies“ beteiligt? Die Hochschulplanerinnen- und -planer haben das Verfahren zur Einführung neuer Studiengänge in verschiedene Phasen eingeteilt, die sich über etwa 16 Monate erstrecken. Dabei wird zwischen einer

- (1) Konzeptions-,
- (2) Bearbeitungs-,
- (3) Genehmigungs- und
- (4) Akkreditierungsphase.

unterschieden (Universität Dortmund 2003).

Phase 1 (Konzeptionsphase) beginnt damit, dass Vertreterinnen und Vertreter eines Fachbereichs ankündigen, wenn sie einen neuen Studiengang planen und dem Rektorat dafür ein Konzept vorlegen. Dieses Konzept sollte u.a. eine Kurzbeschreibung der Ziele des Studiengangs, eine Marktanalyse vergleichbarer Studienangebote sowie den Namen und Abschlussgrad des Studiengangs enthalten, die Passfähigkeit in das Profil der Universität Dortmund erläutern und die Ressourcen darstellen. Die Fachbereiche schlagen eine Akkreditierungsagentur vor. Liegt dieser erste Entwurf vor, schließen sich verschiedene Prüfungs-, Beratungs- und Kommunikationsschritte an, die zum Teil gleichzeitig laufen können.

In Phase 2 (Bearbeitungsphase) sind die Antragstellenden damit beschäftigt, den Antrag weiter zu entwickeln, zu komplettieren und zu präzisieren. Ausführlich müssen Ziele, Aufbau und Inhalte des neuen Studienganges dargestellt werden, ebenso die beteiligten Fachbereiche, die dafür vorgesehenen Ressourcen und eine Professorin oder ein Professor als Verantwortliche für das Studien-Programm benannt werden. Zu den weiteren Aufgaben gehört es, jeweils einen Entwurf für eine Studienordnung, eine Prüfungsordnung und einen Akkreditierungsantrag auszuarbeiten und beizulegen. Ebenfalls zu Phase 2 gehört: Für die Antragstellenden tritt zum ersten Mal die Arbeitsgruppe „Gender Studies“ auf den Plan, denn die Antragstellenden müssen sich mit ihr besprechen und beraten.

Ehe aber der Antrag die Universität verlässt und der ausgewählten Akkreditierungsagentur zugeschickt wird, steht das Genehmigungsverfahren (Phase 3) mit

weiteren Kommunikationshürden und formalen Prüfungen bevor. Im ersten Schritt prüft die Verwaltung, ob die Studien- und die Prüfungsordnung sowie der Akkreditierungsantrag selbst den formalen Kriterien standhält. Im zweiten Schritt prüfen die Mitglieder der Senatskommission „Lehre, Studium und Studienreform“ die gesamten Unterlagen, ehe Drittens das Rektorat zustimmt und beschließt, den Studiengang einzuführen.

Es folgt Phase 4, in der die Akkreditierung durchgeführt wird. Die ausgewählte Akkreditierungsagentur prüft sämtliche Unterlagen und entscheidet schließlich, ob der Studiengang seinen Betrieb aufnehmen kann oder nicht. Signalisiert die Agentur grünes Licht, dann folgt in der Regel auch die Zustimmung des Ministeriums und einige Monate später kann der Studienbeginn starten. Soweit das Verfahren aus der hochschulplanerischen Perspektive.

Wie sieht die Praxis aus? Die Arbeitsgruppe „Gender Studies“ hat, um den Studiengangsplanerinnen und -planer in den Fachbereichen und Fakultäten die Arbeit zu erleichtern und um sie darüber zu informieren, was Gender-Aspekte in Studium und Lehre sein können, einen Katalog mit Gender-Leitfragen¹¹ und ein „Vier-Felder-Schema“ (Kamphans/Auferkorte-Michaelis 2005)¹² entwickelt. Beide Papiere erhalten Studiengangsplanerinnen und -planer in den Fachbereichen von der Verwaltung der Universität Dortmund, sobald sie ankündigen, einen neuen Studiengang zu planen. Die Gender-Leitfragen orientieren sich an der Struktur des AQAS-Leitfadens zur Akkreditierung von neuen Studiengängen, mit deren Hilfe die Fächer ihre Anträge schreiben können. Er dient als Check-Liste und kann als Instrument eingesetzt werden, um Gender-Aspekte in den Curricula, aber auch in den Organisationsstrukturen der Studiengänge aufzufinden, oder als Anregung, um Gender-Aspekte in den entsprechenden Bereichen zu berücksichtigen.¹³ Er enthält Fragen zu folgenden thematischen Aspekten:

- Qualität des Curriculums,
- Studierbarkeit des Studienganges,
- Berufsorientierung des Studienganges,
- Personelle und sächliche Ressourcen,
- Qualitätssichernde Maßnahmen.

Das zweite Papier, das „Vier-Felder-Schema“ enthält konkrete Vorschläge, was Gender-Aspekte sind und nennt Beispiele, wie die Geschlechterthematik in die Studiengänge implementiert werden kann. Seinen Namen hat das Papier daher, weil vier Felder der Implementierung berücksichtigt werden, auf die sich die Um-

¹¹ Stand 30.8.2004.

¹² Das Vier-Felder-Schema wird mit den Studiengangsplanerinnen und -planer in den Fachbereichen und Fakultäten weiterentwickelt und präzisiert.

¹³ Die Gender-Leitfragen dienen zukünftig auch den von AQAS beauftragten Gutachterinnen und Gutachter als Prüfkriterium für Anträge.

setzungsideen beziehen. Dies sind zum einen Gender-Studies als erstes fachübergreifende und zweitens fachimmanente curriculare Anteile eines Studiengangs, zum dritten strukturelle und organisatorische Bedingungen und zum vierten die Entwicklung von Gender-Kompetenz (als Handlungs- und Vermittlungskompetenz) von Lehrenden und Studierenden. Das Bachelor-Studium weist als integralen Bestandteil des Dortmunder Modellversuchs gestufter Studiengänge in der Lehramtsausbildung den Bereich Bildung & Wissen auf. Dies stellt eine Besonderheit des Modellversuchs dar. Für die ersten beiden Felder der Implementierung (Gender-Studies als fachübergreifende und fachimmanente curriculare Anteile eines Studiengangs) sind bereits konzeptionelle Ansätze vorhanden. Im Modul Bildung & Wissen werden grundlegende fachübergreifende Schlüsselkompetenzen der Kommunikation, Fremdsprachen, Medien und Umgang mit Verschiedenheit, also Geschlecht, Ethnizität, soziale und religiöse Herkunft vermittelt, somit werden Gender-Aspekte im Lehrangebot berücksichtigt (Auferkorte-Michaelis/Ruschin im Erscheinen). Alle Studienelemente zusammen umfassen in Bildung & Wissen ein Viertel des Studienvolumens und sollen die Lehrerinnen und Lehrer für unterschiedliche Arbeitsfelder in Bildung, Wirtschaft und Industrie qualifizieren.

5. Fazit und erste Ergebnisse

Von der Entwicklungspraxis wird jetzt noch der Blick auf die Implementierungsrealität geworfen. Wie läuft der Implementierungsprozess? Auf welche Resonanz stößt die Arbeitsgruppe „Gender-Studies“? Der Implementierungsprozess an der Universität Dortmund steht noch am Anfang. Inzwischen hat die AG erste Erfahrungen im Beratungsprozess gesammelt, da einige Fachbereiche bereits mit der AG Kontakt aufgenommen haben, die Leitfragen abgerufen und ihre Entwürfe und Anträge zur Beratung vorgelegt haben. Auch an der so genannten Vorprüfung der Anträge im Modellversuch „BaMa-Lehramt“ ist die „Gender-Studies“ AG beteiligt und hat Unterlagen verschiedener Fächer durchgesehen, ob und an welchen Stellen in den fächerspezifischen Bestimmungen und den Modulbeschreibungen Hinweise auf Gender-Aspekte und/oder Gender-Kompetenz enthalten sind (Auferkorte-Michaelis/Kamphans 2005).

Die wichtigsten Ergebnisse dieser Anfangsphase des Implementierungsprozesses sind:

Es zeigt sich, dass in den Fachbereichen und Fakultäten das Interesse groß ist, wie sich Gender-Aspekte bei der Planung der neuen Studiengänge bzw. in den Anträgen und in den Studienmodulen berücksichtigen lassen, auch wenn die einzelnen Abstimmungs- und Akkreditierungsverfahren noch nicht abgeschlossen und auch sehr unterschiedlich sind. Die Planerinnen und Planer der neuen Studienangebote benötigen mehr Wissen zur Geschlechterthematik und für die kon-

krete Umsetzung in die neue Studienstruktur. Je eher diese Beratung erfolgt, am besten schon in der Konzeptionsphase, umso größer sind die Chancen, dass Gender-Aspekte bei der Planung eines neuen Studiengangs berücksichtigt werden (Auferkorte-Michaelis/Kamphans 2005). Um die Antragstellenden besser dabei zu unterstützen, in ihrem neu entwickelten Studiengang Gender-Aspekte zu integrieren, ist es wichtig, konkrete und anschauliche Vorschläge zu machen. Beispielsweise ist ein modifizierter Leitfaden zur Integration des Faktors „Gender“ für den Lehramts-Modellversuch in Arbeit, ebenso ein Qualitätssiegel „Gender-Standards“, außerdem werden „Good-Practice“-Beispiele zusammen getragen, um über gelungene Umsetzungsideen zu informieren. Als sehr sinnvoll in diesem Implementierungsprozess hat sich neben den vielen schriftlichen Informationspapieren vor allem die mündliche Kommunikation erwiesen. Die face-to-face-Beratung bietet die Möglichkeit, Missverständnisse auszuräumen und zu erklären, was Gender-Aspekte sein können. Sie gibt Studiengangsplanerinnen und -planern im Gespräch den Spielraum, auch eigene Ideen für Gender-Aspekte zu entwickeln. Denn schließlich sind sie diejenigen, die die Geschlechterthematik umsetzen werden.

Literatur

- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Kamphans, Marion (2005): Zwischenbericht der Arbeitsgruppe „Gender Studies“ der Universität Dortmund: Arbeitsergebnisse und Erfahrungen. Interner Bericht. Dortmund.
- Auferkorte-Michaelis/Ruschin, Sylvia (im Erscheinen): „Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Dortmund auf neuen Wegen“, in: Madonna, Zeitschrift der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Dortmund.
- Baer, Susanne (2005): Gender Mainstreaming. Grenzen & Möglichkeiten in der Praxis. Vortrag bei der Veranstaltung der Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“ „Gender Actions Plans – ein wirksames Instrument zur Förderung von Chancengleichheit im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU?“ am 30. Juni 2005 in Bonn.
- Barben, Marie-Louise/Ryter, Elisabeth (2003): Handbuch zur Gleichstellung. Mit Bericht „Kernziele und Qualitätsmerkmale“. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen. Bern: Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Bourdieu, Pierre (1998): Vom Gebrauch der Wissenschaft: für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz: Edition discours, Bd. 12.
- Braunmühl, Claudia Von (2002): Gender Mainstreaming: Neue Konzepte – neue Chancen? In: Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin: Dietz, S. 17-25.
- Derichs-Kunstmann, Karin (Hg.) (2004): Fortbildung „Geschlechtergerechte Didaktik“. BAK Arbeit und Leben, 3. und 4. Dezember 2003 in Kassel. Materialien aus der Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 4. Recklinghausen: Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation.
- Färber, Christine Färber (2002): Frauen auf die Lehrstühle durch Gender Mainstreaming? Ein neues Gleichstellungspolitisches Konzept und seine Bedeutung für den Hochschulbereich. In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.) (2002). Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt/New York: Campus Verlag GmbH, S. 117-131.
- Frey, Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und –praxis im internationalen Diskurs. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.

- Gindl, Michaela/Hefler, Günter/Hellmer, Silvia (2005): Work in progress – Erfahrungsbericht der Begleitevaluation zum Schwerpunkt „Gendersensible Didaktik“ des Lehrprogramms „Universität & Arbeitsmarkt“. Ausblick auf den „Leitfaden für gendersensible Didaktik“. Klagenfurt/Graz/Wien. <http://www.workinprocess.at/erweitert/Leitfaden.htm> (Zugriff am 29.11.2005)
- Hering, Sabine/Kruse, Elke (2004): Frauen im Aufwind des Bologna-Prozesses? Erste Hinweise zu Chancen, Risiken und Nebenwirkungen. Tagungsdokumentation „Analysen und Handlungsempfehlungen zur Herstellung von Chancengleichheit bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen an deutschen Hochschulen“ am 1. und 2. Oktober 2003 in Frankfurt am Main.
- Herrmann, Wolfgang A. (2004): Das Konzept der Technischen Universität München zur durchgängigen und nachhaltigen Frauenförderung. Die gendergerechte Hochschule. München.
- Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.
- Kamphans, Marion/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2005): Gender-Aspekte in den neuen Studiengängen BaMa – Das Vier-Felder-Schema. Dortmund. http://www.hdz.uni-dortmund.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/VierFelderSchema_06072005.pdf (Zugriff am 29.11.2005).
- Kamphans, Marion (2003): Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. Einführung. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hg.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 165-174.
- Kommuniqué der Konferenz der Europäischen Hochschulministerinnen und -minister (2003): „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“, 19.9.2003, Berlin, http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_dt.pdf (Zugriff am 15.8.2005).
- Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2000): Das Konzept des Gender Mainstreaming. In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hg.) (2000): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse, Hamburg.
- Mayntz, Renate (Hg.) (1980a): Implementation politischer Programme. Bd. 2, Königstein/Taunus: Verlagsgruppe Athenäum, Hain, Scriptor, Hanstein.
- Mayntz, Renate (1980b): Die Entwicklung des analytischen Paradigmas der Implementationsforschung. In: Mayntz, Renate (Hg.) (1980a): Implementation politischer Programme. Bd. 2, Königstein/Taunus: Verlagsgruppe Athenäum, Hain, Scriptor, Hanstein, S. 7-24.
- Metz-Göckel, Sigrid: Die Karriere des Gender Mainstreaming in Politik und Wissenschaft – Etikettenschwindel oder neuer Schritt im Geschlechter- und Generationenverhältnis? In: Diskurs 3/2002, S. 40-50.
- Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion (2002). Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW. Mit gebremstem Schwung und alter Skepsis. Gespräche mit der Hochschulleitung. Forschungsbericht, Dortmund.
- Metz-Göckel, Sigrid/Schelhowe, Heidi/Wiesner, Heike/Kamphans, Marion/Tigges, Anja/Drag, Anna/Kedenburg, Claudia (2003). Abschlussbericht des Begleitprojektes „Gender Mainstreaming (GM)“ im BMBF-Programm „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“, Dortmund/Bremen.
- Metz-Göckel, Sigrid/Schelhowe, Heidi/Wiesner, Heike/Kamphans, Marion/Zorn, Isabel/Drag, Anna, Tigges, Anja/Baier, Barbara/Ebkes, Ida (2004): Abschlussbericht des Begleitprojektes „Gender Mainstreaming (GM)“ im BMBF-Programm „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“. Dortmund, Bremen.
- Meuser, Michael (1989). Gleichstellung auf dem Prüfstand. Frauenförderung in der Verwaltungspraxis. Pfaffenweiler: Centaurus Verlag.
- Michel, Sigrid/Surkemper, Peter (2004): Checkliste zum Qualitätsmerkmal Gender. Dortmund.
- Roloff, Christine/Selent, Petra (Hg.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Stevens, Ils/Lamoen, Ilse van (2001): Manual on the Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach. Leuven-Apeldoorn: Garant.

- Stiegler, Barbara (2002): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming. In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.) (2002). Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt/New York: Campus Verlag GmbH, S. 19-40.
- Universität Dortmund (2003): Verfahren zur Einführung neuer Studiengänge. Internes Dokument der Universität Dortmund. W:\DEZ2\ABT2\Planung\Struktur\Studiengänge\Verfahrensablauf-Einrichtung-Studiengänge-2003-02-10.doc, <http://www.uni-dortmund.de/intra/dokumente/studiengaenge.pdf> (Zugriff am 17.3.2005).
- Wiesner, Heike/Kamphans, Marion/Schelhowe, Heidi/Metz-Göckel, Sigrid/Zorn, Isabel/Drag, Anna/Peter, Ulrike/Schottmüller, Helmut (2004): Leitfaden zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in den „Neuen Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“. Version 21.7.2004, Bremen/Dortmund.

Gender Mainstreaming im Reformprozess an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Im Jahr 2002 war die Universität Mainz eine der ersten Hochschulen bundesweit, die den Grundsatz des Gender Mainstreaming in das Leitbild der Universität aufgenommen hat. Damit ist eine erste Etappe bei der konsequenten Umsetzung des Gender Mainstreaming an einer Universität erreicht. Im folgenden Beitrag werde ich darstellen, unter welchen Rahmenbedingungen dies gelang und welche Schwierigkeiten dabei zu überwinden waren.

Mit dem Projekt der Frauenbeauftragten zur Implementierung von Gender Mainstreaming in das Leitbild der Universität hatten wir uns folgende Ziele gesteckt: zunächst sollte die Einführung des Gender Mainstreaming-Prinzips in Teilbereichen des Verwaltungsleitbildes erfolgen, dann dessen Verankerung im Akademischen Leitbild sowie begleitend intensive Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und Gendertrainings. Ein weiteres Ziel war die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Gesamtreformprozess der Universität, genannt „Neues Steuerungsmodell“, der seit 1998 lief sowie in einzelnen bereits laufenden – und ggf. auch noch neu hinzukommenden – Teilprojekten dieses Prozesses.

Dieser Reformprozess „Neues Steuerungsmodell“ war eigentlicher Ausgangspunkt der Überlegungen der Frauenbeauftragten, ein solches Begleitprojekt zu initiieren. Auf diese Weise sollte der Gender Mainstreaming-Ansatz in dem aktuellen Reform- und Diskussionsprozess an unserer Hochschule thematisiert und in dessen Ergebnissen verankert werden.

Weitere wichtige Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Entwicklung unseres Projektes zur Implementierung von Gender Mainstreaming waren folgende: 1995 hatte eine vom Wissenschaftsministerium eingesetzte Hochschulstrukturkommission Empfehlungen für die Reform an Hochschulen in Rheinland-Pfalz entwickelt und so u.a. auch die Empfehlung, Anreizsysteme zur Frauenförderung umzusetzen. Mit der Bestellung der ersten Frauenbeauftragten an der Universität Mainz in 1998 und der zeitgleichen Einrichtung eines Innovationsfonds im Rahmen des Landespersonalbemessungskonzeptes, in welchem Mittel zur Frauenförderung – und hier insbesondere zur Unterstützung von Anreizsystemen – gewährt werden sollten, waren zwei weitere wichtige Voraussetzungen geschaffen. Die Universität Mainz hat dann im Jahr 2000 einen Rahmenplan zur Frauenförde-

rung¹ beschlossen, welcher u.a. festgeschrieben hat, dass ein Anreizsystem zur Förderung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen ist. Ein entsprechendes Konzept hatten wir allerdings bereits schon 1998 entwickelt und ab 1999 in Umsetzung, es sollte aber nun mit der Festschreibung im Rahmenplan auch längerfristig gesichert werden. Dieses Anreizsystem wurde aus dem dafür vorgesehenen Landesfonds und internen Hochschulmitteln zu dieser Zeit jährlich mit rund 150 bis 200.000 Euro gefördert.

Unser Anreizsystem sah mehrere Aktionsbereiche vor. Es konnten Mittel zur Unterstützung von innovativen Projekten und Maßnahmen zur Frauenförderung bereitgestellt werden, des weiteren Mittel für einen Lehrauftragspool, aus dem zusätzliche Lehraufträge zu Themen aus der Frauen- und Genderforschung finanziert wurden sowie für die Honorierung von Anteilssteigerungen in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen, weiterhin für eine Auslobung von Preisen in Form von Stellen für hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen und in Form von Prämien für besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen im wissenschaftsstützenden Bereich. Darüber hinaus sollte Frauenförderung auch als Leistungsparameter in den internen Verteilungsmodellen Berücksichtigung finden.

In dem Personalbemessungskonzept werden z.B. inzwischen folgende Indikatoren wirksam: zur stärkeren Förderung von Frauen in der Wissenschaft werden Promotionen und Habilitationen von Frauen mit einem besonderen Bonus gewertet. Dieser berechnet sich bei den Promotionen danach, wie stark die Anzahl der Promotionen von Frauen einen Schwellwert, derzeit die Hälfte der Absolventen, übersteigt. Habilitationen von Frauen werden grundsätzlich mit einer weiteren Semesterwochenstunde angerechnet.

Auch für das Mittelbemessungsmodell konnte bei den Variablen *Professuren* und *Mitarbeiterstellen*, *Promotionen* und *Habilitationen* Frauenförderung in einer allerdings relativ komplizierten Berechnung (vgl. Münch 2004: 133ff.), die hier im einzelnen nicht ausgeführt werden soll, zur Wirkung gebracht werden.

Die im Rahmen des Anreizsystems vorgesehenen Projektmittel konnten u.a. auch zur Durchführung zentraler Projekte der Frauenbeauftragten genutzt werden. Thematisch sollten sich diese Projekte an den wichtigsten Punkten der o.g. genannten Empfehlungen zur Frauenförderung in der Wissenschaft der Hochschulstrukturkommission orientieren.

Die Projektaktivitäten der Frauenbeauftragten entwickelten sich zeitlich parallel zu dem zunächst von der Verwaltung der Universität Mainz ausgehenden Reformprozess „Neues Steuerungsmodell“, der in den folgenden Jahren die gesamte Universität erfassen sollte. Eine erste Zwischenetappe dieser Reform war u.a. die Schaffung eines Verwaltungsleitbildes.

¹ Der Rahmenplan zur Frauenförderung ist unter http://www.uni-mainz.de/downloads/rahmenpl_frauen040311.pdf (Zugriff am 18.11.2005) zu finden.

Die Idee zu unserem Gender Mainstreaming-Projekt war im wesentlichen durch die Diskussionen ausgelöst worden, die seit 1995 bereits verstärkt auf Europa-, Bundes-, und Landesebene politisch geführt und so entsprechend – wenn auch durchaus kontrovers – von der Landeskonzferenz der Hochschulfrauen aufgegriffen worden waren. Kontrovers deshalb, weil bis dahin unklar war, ob die Gleichstellungsarbeit bzw. Frauenförderung von dem neuen Ansatz profitieren, ob er sie – wie gemeinhin behauptet – sinnvoll ergänzen könnte, oder ob er dazu benutzt würde, die gezielte Frauenförderung zu verdrängen, und aus Ersparnisgründen gar zu beenden, wie laut Presseberichten in manchen kommunalen Einrichtungen schon vollzogen oder beabsichtigt.

So wurde auch in den Jahren 2002/03 anlässlich einer Novelle des Hochschulgesetzes in Rheinland-Pfalz trefflich gestritten, ob die *Frauenbeauftragten* nun nicht sinnvollerweise als *Gleichstellungsbeauftragte* zu bezeichnen seien, weil sie zukünftig auf die Chancengleichheit von Frauen *und* Männern zu achten und sich für beide Geschlechter im Sinne von Gender Mainstreaming einzusetzen hätten. Deshalb sollte nun auch Gender Mainstreaming als neues Ziel in das Gesetz mit aufgenommen werden. Die Umbenennung konnte verhindert werden: Die Frauenbeauftragten sind weiterhin zuständig für die Förderung von Frauen! Dennoch wird die nun auch gesetzlich geforderte Umsetzung von Gender Mainstreaming zukünftig für die Frauenförderung in Rheinland-Pfalz von Bedeutung sein. Und so schien es uns zu diesem Zeitpunkt durchaus sinnvoll, das Gender Mainstreaming-Thema in unserem Reformprozess der Universität mit aufzugreifen.

1. Neues Steuerungsmodell und Gender Mainstreaming in der Praxis

Der Reformprozess „Neues Steuerungsmodell“ war an der Universität Mainz Anfang 2002 so weit vorangeschritten, dass mit Beginn unseres Gender Mainstreaming-Projektes bereits ein Verwaltungsleitbild entwickelt war und erste Umsetzungsschritte dazu diskutiert wurden. Da das Gesamtkonzept Anreizsystem und dessen Fortschreibung zu einem jährlichen Termin der Antragstellung auf Fördermittel mit der Hochschulleitung jeweils diskutiert werden und inhaltliche Zustimmung finden musste, hatte auch die Projektidee zur Einführung von Gender Mainstreaming Akzeptanz gefunden.

Die Maßnahmen, die zur Umsetzung des Verwaltungsleitbildes vorgeschlagen wurden, sollten nun, entsprechend unserem Konzept und unseren ausgearbeiteten ersten Empfehlungen, gegendert werden. In ersten Informationsgesprächen suchten wir mit noch eher verhaltener Unterstützung der Leitung in den zuständigen Projekt- und Arbeitsgruppen unser Vorhaben zu erläutern und eine Bereitschaft zur Mitwirkung zu wecken. In die relativ offene Projektarbeit konnten unsere Vor-

schläge zunächst eingebracht werden und die Projektleitungen und Maßnahmenverantwortlichen zeigten sich nach unserer Einführung dem Vorhaben gegenüber allgemein aufgeschlossen. Allerdings konnten wir die Hochschulleitung zu Beginn nicht überzeugen, dass unbedingt auch ein entsprechender Arbeitsauftrag („Top-down“) für den Gesamtreformprozess zu formulieren wäre, so dass in der praktischen Umsetzung unser Projekt schon sehr bald aufgrund knapper Ressourcen, wie Zeit, Finanzen und Personal, auf Widerstände stieß, die ich weiter unten noch darstellen werde.

Zeitgleich mit diesen ersten praktischen Anwendungsversuchen stand das Gesamtleitbild der Universität zur Entwicklung und Diskussion an. Auch hier trafen wir über unsere Projektmitarbeit und mit unseren Gender Mainstreaming-Anregungen bei der Projektleitung und den Projektmitgliedern zunächst auf verhaltene Neugierde. Doch schon sehr bald wurde deutlich, dass die im Rahmen unseres Projektes vorgesehene Informations- und Öffentlichkeitsarbeit bis hin zu Gendertrainingsangeboten intensiviert werden müsste, um das Feld für eine solch weittragende Entscheidung, wie die der Implementierung von Gender Mainstreaming im Leitbild, besser vorbereitet zu finden.

Ausgehend von den Expertinnenempfehlungen hatten wir unsere Pilotprojekte und -maßnahmen im Kontext der Umsetzung des Verwaltungsleitbildes nach folgenden Kriterien ausgewählt: Offenheit und Innovationsbereitschaft der Leitung sollte gegeben, eine hohe Repräsentanz weiblicher Führungskräfte garantiert sowie Genderkompetenz vorhanden sein.

Die Genderrelevanz des Bereichs sollte offensichtlich, so wie der guter Beispielcharakter auch für andere gegeben sein und die Ergebnisse sollten im überschaubaren Zeitraum vorliegen.

Entsprechend dieser Kriterien boten sich u.a. folgende Bereiche als geeignet an:

1. die Kundenbefragung in der Psychotherapeutischen Beratungsstelle,
2. ein Seminarangebot zur Unterstützung von Studieninteressierten im Studienwahlprozess in der Zentralen Studienberatung,
3. das NSM-Teilprojekt „Reorganisation der Zentralen Verwaltung“,
4. das NSM-Teilprojekt „Berichtswesen“ (Lehre-, Forschungs-, Verwaltungs- und Beschäftigtenbericht),
5. der Gesamtprozess NSM, sowie ggf. weitere zukünftige Teilprojekte.

Methodisch suchten wir nach den geeigneten Lerninstrumenten für den praktischen Umgang mit Gender Mainstreaming. Wir bevorzugten neben dem *pädagogisch beratenden* und dem *partizipatorischen* den *analytischen Ansatz* (vgl. Stiegler 2000: 14ff.) Geeignet schien uns die so genannte 3-R-Methode (Geschlechterrelevanzprüfung nach Gertrud Aström), die nach der Beteiligung (=Repräsentanz) von Mann und

Frau, nach der Verteilung der Mittel (=Ressourcen) und nach den Normen und Werten (=Realität) fragt (vgl. EU-Kommission 1998).

Ebenfalls zum Einsatz kam die so genannte PSI-Methode nach dem Netzwerk deutscher Gendertrainerinnen und -trainer (vgl. Frey 2003), die eine Genderprüfung auf unterschiedlichen Ebenen vornimmt, der *personellen*, der *strukturellen* und der *inhaltlichen*.

Nicht zuletzt öffneten wir uns auch der vereinfachten Anwendung von Gender-Checklisten (Köhler 2004: A 35ff.).

Beispiel Kundenbefragung:

Eine der Pilotmaßnahmen, die zum Gendern anstand, war also die bereits erwähnte Kundenbefragung in der Psychotherapeutischen Beratungsstelle zur Verbesserung der Serviceleistung für Studierende. Es lagen bereits standardisierte Fragebögen vor, die allerdings keine geschlechterbezogenen Aspekte – weder bezogen auf die Kunden noch auf die Anbietenden – aufwiesen. Unsere Empfehlungen zielten also darauf ab, durch Ergänzung einiger offener Fragen, die Gründe der Teilnahme an Beratung, die Hindernisse vor der Entscheidung zur Beratung und die Erfolgseinschätzung der Beratung geschlechterdifferenziert zu erheben und dabei auch das Geschlecht der Beratenden zu erheben. Alle Ergebnisse sollten überdies von dem Projektdurchführenden geschlechterdifferenziert ausgewertet werden.

Diese Kundenbefragung konnte erfolgreich geschlechterbezogene Aspekte in Befragung und Auswertung integrieren, mit dem Ergebnis, dass sich zeigte, wie unterschiedlich die geschlechterspezifischen Verhaltenweisen, Bedürfnisse und Präferenzen bzgl. der Arbeit der Beratungsstelle sind:

- Männer und Frauen kommen über unterschiedliche Wege zur Beratungsstelle,
- Männer und Frauen innerhalb der Beratungssituation haben zwar tendenziell ähnliche, zum Teil aber auch verschiedene geschlechterbezogene Bedürfnisse,
- Bezüglich des Geschlechts der Beratungsperson bevorzugen Frauen und Männer, denen dieser Aspekt nicht gleichgültig ist, eher eine Beraterin.

Die Zusammenarbeit mit den Projektpartnern war jedoch nicht immer so erfolgreich, wie bei der Analyse der Beratungsstelle.

Beispiel Berichtswesen:

Für das Projekt „Berichtswesen“ z.B. hatten wir ebenfalls Ansatzpunkte zur Verankerung der geschlechterbezogenen Aspekte in den unterschiedlichen Berichtstypen herausgearbeitet, mit dem Ergebnis, dass die Aspekte mit den Bereichen nicht ausführlich genug diskutiert werden und so Genderkompetenz und Fachkompetenz nicht in ausreichendem Maß zusammenfließen konnten. Dies aber wäre die Voraussetzung dafür gewesen, dass neue Berichtskategorien in den jeweiligen

Konzepten hätten verankert werden können. Zwar wurden unsere Anregungen von den jeweils Berichtsverantwortlichen in den Bereichen zur Kenntnis genommen, jedoch fehlte die entsprechende vorbereitende Sensibilisierung und grundsätzlich die ausreichende Zeit, um sich mit unseren Empfehlungen ernsthaft auseinander zu setzen.

Beispiel Seminarangebot:

Eine weitere Maßnahme, ein Seminarangebot zur Unterstützung von Studieninteressierten im Studiauswahlprozess, wurde viel versprechend mit Gendertrainings für Coach und Multiplikatorinnen begonnen. Doch musste die Zusammenarbeit dann vorzeitig abgebrochen werden, da das Seminarangebot mangels interessierter Teilnahme eingestellt wurde.

2. Gender Mainstreaming in Leitbild und Strategiekonzept

Unsere Empfehlungen für das Gesamtleitbild konnten im Rahmen des Leitbildprojektes sehr offensiv diskutiert werden. Gender Mainstreaming sollte im Selbstverständnis der Universität verankert werden. Zur Verdeutlichung der Auswirkung eines solchen Bekenntnisses hatten wir für die nachfolgenden Abschnitte des Leitbildes, wie z.B. *Forschung, Studium und Lehre, Inneruniversitäre Zusammenarbeit*, die entsprechenden Genderkonsequenzen aufgezeigt. Dies führte allerdings dazu, dass Projekt-, NSM- und Hochschulleitung Bedenken hatten, dass Gender Mainstreaming auf diese Weise alle anderen wichtigen Zielsetzungen überlagern könnte. So wurden unsere Anregungen zurückgeschnitten auf lediglich eine Erwähnung von Gender Mainstreaming in dem Abschnitt *Inneruniversitäre Zusammenarbeit*. Wir kritisierten zwar dieses verkürzte Verständnis, aber eine erste Diskussion und Annäherung an das Thema hatte damit immerhin stattgefunden.²

Die wichtige weitere Diskussion, die sich an das Leitbild anschloss, war die über dessen Umsetzung. In dem umfänglichen Strategiepapier, das dazu entwickelt wurde, versuchten wir ebenso differenzierte Empfehlungen zur Übernahme von Gender Mainstreaming zu verankern und waren nun sehr viel erfolgreicher: Gender Mainstreaming konnte an zentraler Stelle positioniert werden und wurde auch in unterschiedlichen Bereichen und deren wichtigsten Perspektiven beispielhaft aufgegriffen, sodass wir erstmals in der Einleitung das Bekenntnis zu Gender Mainstreaming und das Bekenntnis zu dessen Umsetzung in den einzelnen strategischen Maßnahmen festgeschrieben hatten. Ganz bedeutsam war für uns, dass auf diese Weise z.B. nun Gender Mainstreaming bei der Evaluation von Lehre und Forschung zukünftig berücksichtigt werden soll.

² Das Leitbild ist unter <http://www.uni-mainz.de> (Zugriff am 18.11.2005) zu finden.

3. Verlaufsbewertung und Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse

Mit der Anbindung des Gender Mainstreaming-Projektes bei der Frauenbeauftragten ergab sich folgende Problematik:

Wir waren abhängig von Fortschritt bzw. Fortbestand des ausgewählten Bereiches, worüber jeweils andere, ohne Rücksicht auf unser Projekt, befanden. Die oft verspätete Einbindung erschwerte den Diskussionsprozess wesentlich (insbesondere, weil die Gender Mainstreaming-Anregungen erst nachträglich herangetragen wurden). Die fehlenden oder erst nachgesetzten Gendertrainings erschwerten den Einstieg. Der fehlende offizielle Gender Mainstreaming-Auftrag im Projektauftrag des Neuen Steuerungsmodells („Top-down“) erschwerte den Dialog.

Trotz einer erfreulichen Kooperationsbereitschaft war doch aufgrund von ständigem Zeitdruck der Wunsch groß, in Sachen Gender Mainstreaming eine möglichst rasche Konkretisierung zu erfahren, ohne sich der wichtigen gemeinsamen Erarbeitung eines bereichs- bzw. sachbezogenen Ansatzes gestellt zu haben. Auch die knappen Finanz- und Personalmittel wirkten hemmend. Nicht zuletzt blieb immer auch die Skepsis gegenüber dem Projekt der Frauenbeauftragten und gegenüber Gender Mainstreaming spürbar. Die Relevanz des Ganzen blieb fraglich und dessen Stellenwert unklar.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Verankerung von GM im Leitbild 2002 der erste wichtige Schritt war. Diesem folgte dann im Sommer 2003 ein entscheidender Sensibilisierungsworkshop für die Verantwortlichen für die Einführung des Neuen Steuerungsmodells, die Hochschulleitung und weitere Führungskräfte. Das absolute Highlight zum Abschluss dieses Workshops war das Bekenntnis der Hochschulleitung zu Gender Mainstreaming und dessen Umsetzung an unserer Hochschule und zwar ab sofort im NSM-Reformprozess und in allen NSM-Projekten. Umgehend wurden dafür entsprechende Checklisten entwickelt. (ebd.: A 38ff.) Im Herbst 2003 folgte dann die Verankerung von Gender Mainstreaming im neuen Strategiekonzept und diesmal nicht nur bereichsbezogen sondern mit umfassender Gültigkeit.

2003/04 wurde unser Projekt mit den genannten Ergebnissen und folgenden weiteren Perspektiven abgeschlossen:

1. Als strategisch wichtigste Maßnahme wurde empfohlen, das Evaluationskonzept des Zentrums für Qualitätsentwicklung um den Gender Mainstreaming-Aspekt zu ergänzen.
2. Weiterhin offen ist noch die Frage der Gender Mainstreaming-Zuständigkeit für die anstehenden strategischen Maßnahmen. Unsere Empfehlung war, so genannte „Flying Experts“ zum Einsatz zu bringen, die jeweils befristet mit einem zu schaffenden Beirat wirkungsvoll zusammenarbeiten könnten.

3. Die Gender Mainstreaming-Zuständigkeit, die z.Zt. im Rahmen des Neuen Steuerungsmodells bei dessen Projektleitung liegt, müsste, wenn dieser Prozess nun Ende 2005 seinen vorläufigen Abschluss findet, von der Hochschulleitung übernommen werden.

Literatur

- Europäische Kommission/Referat Chancengleichheit für Frauen und Männer (1998): Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Luxembourg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Frey, Regina (2003): Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs. Königstein: Helmer.
- Gahn, Renate (Hg.) (2004): Projektbericht: „Neue Ansätze der Hochschulsteuerung: Gender Mainstreaming im Reformprozess an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“. Mainz: Zentralsdruckerei der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (erhältlich im Frauenbüro der Universität Mainz).
- Köhler, Ulrike (2004): Neue Ansätze der Hochschulsteuerung: Gender Mainstreaming im Reformprozess der Johannes Gutenberg-Universität. In: Gahn, Renate (Hg.): Projektbericht: „Neue Ansätze der Hochschulsteuerung: Gender Mainstreaming im Reformprozess an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“. Mainz: Zentralsdruckerei der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.
- Münch, Maria-Theresia (2004): Anreizsystem zur Frauenförderung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (1998-2003). In: Gahn, Renate (Hg.): Projektbericht: „Neue Ansätze der Hochschulsteuerung: Gender Mainstreaming im Reformprozess an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“. Mainz: Zentralsdruckerei der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.
- Stiegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Wie Gender in den Mainstream kommt: Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender-Mainstreaming. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum, Abt. Arbeit und Sozialpolitik.

IV. Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe 1

Gender Mainstreaming im Kontext von Qualitätsmanagement in der Wissenschaft

Andrea Güttner

Die Balanced Scorecard

Ein methodischer Ansatz zur Implementierung der Kategorie Gender in Qualitätssicherungssysteme einer Hochschule

Gender Mainstreaming ist nicht nur geeignet, gleichstellungspolitische Querschnittsziele in die strategische und finanzielle Zielsetzung einer Hochschule auf allen Akteursebenen zu definieren und zu integrieren. Unter Nutzung der Analysekategorie Gender kann sich außerdem die Organisation einer Hochschule verändern, da die Strategie Gender Mainstreaming neben den Verwaltungsprozessen auch auf die Struktur und Kultur einer Hochschule wirkt. Und last but not least kann in Folge einer erfolgreichen Implementierung von Gender Mainstreaming der Prozess in Richtung Geschlechtergerechtigkeit und Gleichberechtigung auf allen Ebenen einer Hochschule beschleunigt werden. Gender Mainstreaming als Strategie genutzt, wird dementsprechend zu einem Steuerungsinstrument, das hilft, spezifische Zielsetzungen einer Hochschule umzusetzen.

Die verfügbare Berichterstattung zur konkreten Praxis von Gender Mainstreaming zeigt, dass die Entwicklung eines Leitbildes die unverzichtbare Grundlage zur Implementierung einer Gender Mainstreaming Strategie darstellt (Schambach, 2004: 275). Doch über ein langfristig angelegtes und abstraktes Leitbild hin-

aus benötigt eine Hochschule ein Kontexte setzendes Zielsystem. Dieses führt nicht nur zur Anwendung der Kategorie Gender als Analyseinstrument im Zusammenhang mit Qualitätsmanagement und strategischer Ausrichtung in Forschung und Lehre, sondern begründet auch verbindlich dessen Notwendigkeit und Unabdingbarkeit zur Zielerreichung. Hierauf wird im folgenden Abschnitt genauer eingegangen.

Wenn wir zusätzlich einen Blick auf die vielfältigen Aufgabenstellungen einer Hochschule und deren unterschiedliche Entscheidungsträger/-innen auf den verschiedenen Aktionsebenen wagen, so wird deutlich, dass die Setzung konkreter Ziele unter Einbezug dieser Komplexität unabdingbar, aber auch sehr schwierig ist. Die Methodik der Balanced Scorecard, ein betriebswirtschaftliches Instrument, das von Robert S. Kaplan und David P. Norton entwickelt wurde, bietet die Möglichkeit, die Vielzahl an Aufgaben einer Hochschule und deren Struktur in ein ausgewogenes Zielsystem zu integrieren. Mit diesem Zielsystem wird die Kommunikation und Umsetzung der zu verfolgenden Strategie erleichtert. Im dritten Abschnitt wird auf die ihr zu Grunde liegende Methodik eingegangen, das Instrument erläutert und Beispiele genannt, wie eine auf die Gegebenheiten einer Hochschule zugeschnittene Balanced Scorecard funktionieren kann. Abschließend werden die Vorteile dieser Methodik und deren potenzieller Stellenwert für die Implementierung von Qualitätsmanagementinstrumenten mit Gender Kompetenz zusammengefasst.

1. Problematik der Umsetzung einer Gender Mainstreaming Strategie an Hochschulen

„Allerdings gibt es einige Hindernisse bei der Implementierung von Gender Mainstreaming. Erstens herrscht, ungeachtet zahlreicher Publikationen, [...] immer noch Unklarheit darüber, was Gender Mainstreaming eigentlich ist, und Gender Mainstreaming wird oft mit Frauenförderung verwechselt. Zweitens fehlen (wie bei anderen neuen Maßnahmen) ausreichende Ressourcen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming wird zumeist vornehmlich als zusätzliche Aufgabe (und Belastung) aufgefasst, weil die positiven Ergebnisse noch unklar sind.“ (Woodward 2004: 95)

Ähnliche Aspekte, wie in diesem Zitat beschrieben, hemmen die Entscheidung einer Hochschulleitung, Gender Mainstreaming umzusetzen. Im Folgenden wird deshalb konkret auf die Punkte Strategiedefinition, Struktur einer Hochschule und Finanzen eingegangen.

1.1 Strategie

Gender Mainstreaming ist eine sehr komplexe, schwer verständliche und auf den ersten Blick äußerst abstrakte Strategie. Sie wird oft gleichgesetzt mit Frauenförderung, familiengerechter Hochschule oder Frauenpolitik, wodurch der organisati-

onsstrukturelle Ansatz und die damit verbundenen Optimierungschancen einer Organisation häufig verloren gehen.

Dementsprechend ist eine „Top-down“ Entscheidung einer Hochschulleitung zur sachgerechten Implementierung von Gender Mainstreaming und damit zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Querschnittsziele nur möglich, wenn Kenntnisse über die Strategie und ihre Wirkungsrichtung erworben beziehungsweise erarbeitet wurden. Da die Implementierung der Strategie nicht zum Selbstzweck werden darf, müssen im Vorfeld Zielsetzungen einer Hochschule definiert werden, die mit Gender Mainstreaming zu verfolgen sind und ggf. den Implementierungsprozess so systematisieren, dass eine Verbindung mit bereits vorhandenen Strategien und Instrumenten einer Hochschule ermöglicht wird.

1.2 Struktur

„Die frühen Studien, die zum einen zeigen, dass Gender Mainstreaming Einfluss auf die Abläufe und den Output der Organisationen hat, weisen alle darauf hin, dass ein Hauptelement des Erfolges das Engagement der politischen Entscheidungsträger an der Spitze der Organisationen ist. Diese politischen Entscheidungsträger können zusichern, dass entsprechende Ressourcen zur Analyse der Strategie zur Verfügung gestellt werden (Statistiken und personelle Kräfte). Sie können zudem Rechenschaft von denen fordern, die für die Einführung von Gender Mainstreaming verantwortlich sind.“ (Woodward 2004: 92)

Insbesondere die hochschulpolitischen Instanzen (Ministerien) stehen hier in der Verantwortung. Durch eine konkrete finanzielle Anreizsetzung beispielsweise über Zielvereinbarungen und/oder über Teilfinanzierungen durch Landesbudgets zur Innovation können Gender Mainstreaming Ansätze gefördert werden. Generell wird es eine Hochschulleitung leichter haben, um Akzeptanz von Gender Mainstreaming Strategien innerhalb der Hochschule zu werben, wenn dies erklärter politischer Wille des Landes ist.

Die Implementierung der Strategie als „Top-down“ Entscheidung, die ausschließlich durch die Hochschulleitung gesetzt wird, hat strukturbedingt wenige Chancen auf Erfolg. Eine sachhaltige Integration aller stakeholder der verschiedenen Ebenen einer Hochschule wird die Akzeptanz von Gender Mainstreaming erhöhen. Daher müssen Methodeninstrumente und Qualitätssicherungssysteme so implementiert werden, dass alle Ebenen der Hochschulen in den Prozess berücksichtigt werden und so ggf. Anreizmechanismen zum Tragen kommen können.

1.3 Finanzen

„Durch die Bereitstellung von personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Umsetzung wird die Bedeutsamkeit des Anliegens klarer und darüber hinaus transportiert, dass Gender Mainstreaming nicht „nebenbei“ geschieht.“ (Schambach 2004: 275)

Die Finanzierung von Gender Mainstreaming an Hochschulen mit Mitteln aus dem eigenen Budget bedarf bei sinkenden Landeszuschüssen einer prioritären Finanzentscheidung der Hochschulleitung beziehungsweise der zuständigen Gremien. Es muss begründbar und vermittelbar sein, dass eine Finanzierung von entsprechenden coachings, trainings und workshops (ggf. langfristig auch flächendeckend) prioritär *vor* anderen Finanzierungsnotwendigkeiten umgesetzt werden muss. Eine Systematisierung der Zielsetzung von Gender Mainstreaming hilft, eine solche Finanzentscheidung zu treffen und zu legitimieren.

Zu unterstreichen ist, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht ausschließlich einmalige finanzielle Auswirkungen auf den Hochschuletat haben wird. Im Falle der Einrichtung bspw. einer Stelle für Genderfragen muss die Hochschule mit einer jährlichen Finanzierung rechnen. Die Investition in Gender Mainstreaming muss sich unter inhaltlichen, organisationsstrukturellen und -kulturellen Aspekten positiv auf die Hochschule auswirken.

Nun stellt sich die Frage, warum ein betriebswirtschaftliches Instrument wie die Balanced Scorecard geeignet sein soll, diese Hemmnisse zu überwinden. Die Nutzung der im Folgenden näher erläuterten Methodik hat den Vorteil, dass die mit der Strategie zu verfolgenden Zielsetzungen anhand verschiedener Blickwinkel/Perspektiven für die verschiedenen Ebenen einer Hochschule systematisiert werden. Durch die mit der Methodik einhergehende Zielkonkretisierung können Implementierungsschritte von Gender Mainstreaming und deren Anbindung an bereits vorhandenen Steuerungsinstrumenten im Einzelnen geplant, notwendige Ressourcen benannt und begründet werden sowie die Zielerreichung und dadurch auch die Strategiewirkung gemessen werden. Hierdurch wird die Kommunikation der Gender Mainstreaming Strategie nach innen und außen aber auch deren Umsetzung erleichtert.

2. Die Balanced Scorecard

Die Methodik der Balanced Scorecard beinhaltet die Entwicklung eines Zielsystems, das ausgewogen die verschiedenen Bedürfnisse und Anforderungen an ein Unternehmen anhand verschiedener Perspektiven darstellt. Dahinter steht die These, dass nur durch die ausgewogene Umsetzung der Zielsetzungen in den verschiedenen Perspektiven, die miteinander in Wechselwirkung stehen, die Entwicklung gemäß einem Leitbild umgesetzt werden kann. Ziel war es, mit zur Hilfenahme dieses strategischen Steuerungsinstruments die Entwicklung der Strukturen

eines Unternehmens zu optimieren, um den höchstmöglichen Gewinn zu erreichen.

Elemente der Balanced Scorecard werden an einigen Hochschulen in Deutschland genutzt. Die Nutzung des Instruments und dessen Zuschneidung auf die spezifischen Anforderungen einer Hochschule können sehr unterschiedlich sein. Während die Universitäten Mainz und Gießen die Methodik der Balanced Scorecard für die Erstellung ihrer Entwicklungsplanung gebrauchen, setzt die TU Chemnitz diese als Instrument zur Strategieentwicklung und einem ausgewogenen Berichtswesen ein.

Ebenso kann der methodische Ansatz der Balanced Scorecard für Teilbereiche (z.B. IT-Bereich) oder Zielbereiche (Geschlechtergerechtigkeit) genutzt werden. Der Einsatz dieser Methodik ist dann sinnvoll, wenn beispielsweise zur Optimierung eines Teilbereichs oder zur Umsetzung eines Zielbereichs Strategien anhand konkretisierter Zielsetzungen entwickelt und die verschiedenen Ebenen einer Hochschule integriert werden müssen.

Trotz der unterschiedlichen Ausrichtungsmöglichkeiten einer Balanced Scorecard (BSC) können vier grundsätzliche Schritte spezifiziert werden:

1. ein Leitbild definieren;
2. die Perspektiven definieren, die die verschiedenen Handlungsräume einer Hochschule widerspiegeln;
3. die strategischen Zielsetzungen von der Vision ableiten und auf die Perspektiven übertragen und
4. die strategischen Ziele über Kennzahlen zur Zielerreichung und Maßnahmen konkretisieren.

Im Folgenden werden diese Schritte beispielhaft für den Bereich Geschlechtergerechtigkeit als Basis für eine zu implementierende Gender Mainstreaming Strategie erläutert. Allerdings wird hier nicht einem reinen Modell der Balanced Scorecard gefolgt, sondern die Methodik beispielhaft auf den Zielbereich Geschlechtergerechtigkeit zugeschnitten.

2.1 Leitbild

Ein Leitbild, eine Vision oder auch übergeordnete strategische Zielsetzung einer Hochschule ist zu einem gängigen Instrument der internen Hochschulsteuerung geworden. Mit diesem Instrument sollen die langfristigen Ziele einer Hochschule in hoch aggregierter Form abgebildet werden, so dass generell die Frage beantwortet werden kann, wohin sich eine Hochschule langfristig entwickeln und wie sie sich im nationalen und internationalen Wettbewerb positionieren will. Die vielfältigen Aufgabenbereiche einer Hochschule sollten in das Leitbild integriert werden,

um eine ganzheitliche langfristige Entwicklungsperspektive abzubilden. Die Entwicklung eines Leitbildes ist für die Nutzung der Balanced Scorecard notwendig, da von ihr die strategischen Ziele unter Einbezug der Perspektiven abgeleitet werden.

Im Rahmen der Entwicklung einer BSC für den Bereich „Geschlechtergerechtigkeit“ könnten beispielsweise in die Vision folgende Aufgabenbereiche einer Hochschule integriert werden:

- Forschung: Genderforschung in alle Fachrichtungen integrieren,
- Lehre: Integration der Ergebnisse der Genderforschung in die Lehre,
- Studium: Gendergerechte Studienangebote,
- Nachwuchsförderung: Gezielte Frauenförderung.

An diesen Beispielen wird deutlich, dass mit dem Leitbild die erste Ableitung des abstrakten Begriffs der Geschlechtergerechtigkeit auf einzelne Aufgabenbereiche erfolgt und darüber erste Handlungsfelder spezifiziert werden.

2.2 Perspektiven

Für BSC in Unternehmen wird zwischen Finanzperspektive, Kundenperspektive, interner Prozessperspektive und Lern- und Entwicklungsperspektive (oder Potenzialperspektive) unterschieden. Diese Perspektiven sollen das gesamte Spektrum eines Unternehmens einbeziehen und gleichzeitig die Wechselwirkung zwischen den einzelnen Zielsetzungen verdeutlichen. Die einzubeziehenden Perspektiven einer Hochschule und deren Wechselwirkungen zueinander differieren jedoch von denen eines Unternehmens. Während bei einem Unternehmen die Optimierung von finanziellen Gewinnen oberste Prämisse und damit die Finanzperspektive den höchsten Stellenwert hat, hat die optimale Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung oberste Zielpriorität einer Hochschule. Ebenfalls einzubeziehen sind externe Einflüsse auf die Hochschule, wie zum Beispiel gesellschaftliche Anforderungen oder landespolitische Vorgaben. Das Schaubild 1 zeigt eine mögliche Perspektivendefinition.

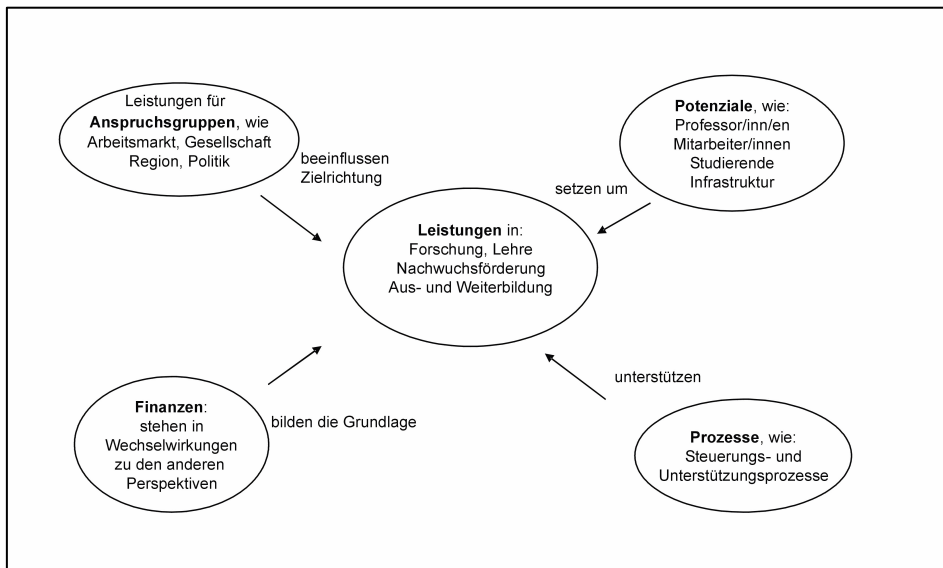


Abb. 1: Beispiel von Perspektiven einer Balanced Scorecard an einer Hochschule

Die Leistungsperspektive bezieht das gesamte Aufgabenportfolio einer Hochschule ein. Mit der Setzung der Anspruchsgruppenperspektive wird der externe Blickwinkel auf eine Hochschule integriert: Gesellschaft, regionale Anforderungen und Politik. Die Potenziale einer Hochschule wurden mit der Leistungsperspektive so verknüpft, dass die hier zuzuordnenden Personenkreise und die Infrastruktur einer Hochschule die Leistungstragenden darstellen. Durch die Prozessperspektive werden von Steuerungsinstrumenten bis hin zu Verwaltungsabläufen sämtliche Unterstützungsprozesse integriert. Die Finanzperspektive wurde hier als „in Wechselwirkung mit allen anderen Perspektiven stehend“ definiert. Die Finanzen einer Hochschule bilden dementsprechend die Grundlage zur Umsetzung der angestrebten Leistungen. Das Ziel dieses Verfahrensschritts ist, eine ausgewogene Zielerfassung anhand der Perspektiven sicherzustellen, in dem von verschiedenen Blickwinkeln auf die Umsetzungserfordernisse der Vision geschaut wird. Integriert werden können so beispielsweise in den Umsetzungsprozess bereits implementierte Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarungen, Strukturpläne, etc.

2.3 Strategische Ziele

Mit der Entwicklung einer Vision werden die langfristigen Ziele eines Unternehmens gesetzt. Um eine Umsetzung der Vision zu ermöglichen, werden von dieser anhand der einzelnen Perspektiven strategische Ziele abgeleitet, die kurz- bis mittelfristig umsetzbar und deren Zielerreichung messbar sind. Im Vorfeld der Entwicklung strategischer Zielsetzungen wird zumeist eine SWOT- Analyse (Strength, Weakness, Opportunity, Threats) durchgeführt, deren Ergebnisse einbezogen werden. Im Schaubild 2 wird das Verhältnis zwischen den Perspektiven deutlich:

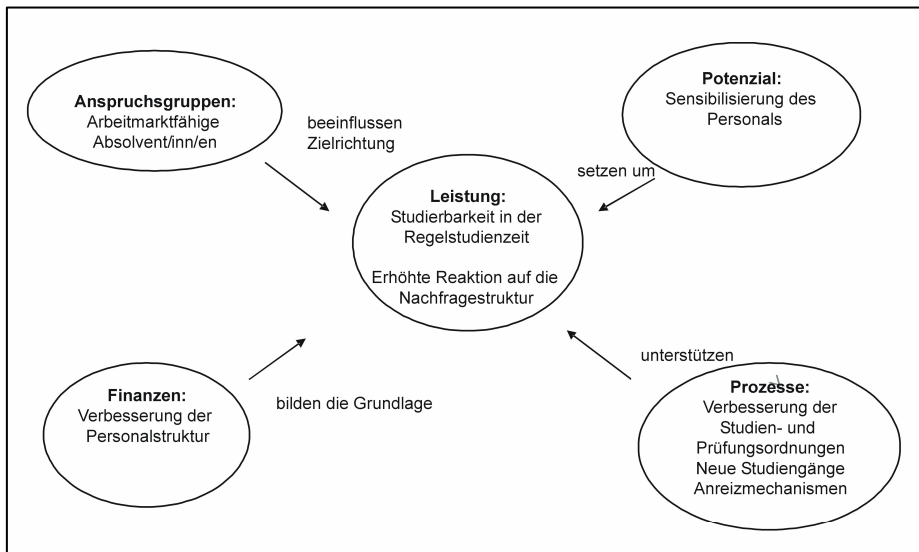


Abb. 2: Vision Bereich Studium: „Gendergerechte Studienangebote entwickeln“

Die beispielsweise vom gesellschaftlichen Blickwinkel geforderte Zielsetzung, arbeitsmarktfähige Absolventen/-innen aus der Hochschule zu entlassen, beeinflusst die Zielrichtung der Leistungsperspektive: Studierende sollen früher ihr Studium absolviert haben; das Studienangebot soll auch auf die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes angepasst werden. Zur Umsetzung dieser Leistungen sind spezifische Maßnahmen erforderlich, die anhand einer Gender Analyse durch sensibilisiertes wissenschaftliches Personal (Potenzialperspektive) die Voraussetzung schaffen, gendergerechte Studienangebote entwickeln zu können. Die Novellierung der Studien- und Prüfungsordnungen und die gezielte Einrichtung neuer Studiengänge anhand der Ergebnisse der Genderanalyse kennzeichnen den Prozess zur Umsetzung der Vision, wie auch die Setzung von Anreizmechanismen. Die Zielsetzung

in der Finanzperspektive (Verbesserung der Personalstruktur) bildet die Grundlage der Umsetzung der Vision. Anhand des hier dargestellten Beispiels wird deutlich, dass die strategischen Ziele für die Umsetzung des Leitbildes zur Geschlechtergerechtigkeit mit allgemeinen strategischen Zielen einer Hochschule korrespondieren und dementsprechend in die Strategie der Hochschule eingepasst werden können.

3.4 Setzung von Kennzahlen und Maßnahmen

Erst über die Konkretisierung der strategischen Zielsetzung über Maßnahmen und Kennzahlen wird deutlich, wie stark die Balanced Scorecard in die Hochschule für einen Bereich der Vision wirkt:

Perspektive	Strategisches Ziel	Strategische Maßnahmen:	Kennzahl:
<i>Leistungsperspektive</i>	Studierbarkeit in der Regelstudienzeit	▪ Aufbereitung von Genderforschungsergebnissen zu diesem Themenfeld ▪ Analyse der Hemmnisse der Studierbarkeit nach Genderaspekten gemeinsam mit Fachbereichen ▪ Verankerung in Zielvereinbarungen	Erhöhung der Absolventen/-innen
<i>Potenzialperspektive</i>	Sensibilisierung des Personals	▪ Weiterbildungen zu Genderkompetenz für Verwaltungsmitarbeiter/-innen im Bereich Lehre ▪ Durchführung von Informationsworkshops für die Leitungsebene	Anzahl Weiterbildungen
<i>Prozessperspektive</i>	Neue Anreizmechanismen setzen	▪ Überarbeitung der internen Mittelvergabe, z.B. stärkere Gewichtung des Kriteriums Absolventen/-innen ▪ Übertragung der neuen Gewichtung auf die interne Mittelvergabe der Fachbereiche und Verankerung in Zielvereinbarungen	Erhöhung des Leistungsfaktors um 10%
<i>Finanzperspektive</i>	Verbesserung der Personalstruktur	▪ Ressourcenallokation in Studiengängen	Verhältnis wissenschaftliches Personal zu Studierenden

Tab.: Vision Studium: Gendergerechte Studienangebote

Die in der Tabelle aufgeführten Maßnahmen konkretisieren die strategischen Zielsetzungen und übertragen diese auf die „Arbeitsebene“. Gewonnen wird hierdurch die Operationalisierung der Zielsetzung, die es ebenfalls erlaubt, diese auf die verschiedenen Handlungsebenen der Hochschule, also die Fachbereiche oder die

zentrale Verwaltung und auf die vorhandenen strategischen Steuerungsinstrumente zu übertragen. Über die Setzung von Kennzahlen kann der Zielerreichungsgrad überprüft werden, wodurch ebenfalls eine stärkere Verbindlichkeit zur Umsetzung der Ziele zu erwarten ist.

3. Fazit

Der eigentliche Gender Mainstreaming Prozess beginnt erst nach der Entwicklung des Zielsystems zur Umsetzung des Leitbildes einer geschlechtergerechten Hochschule. Jedoch wird eine Basis geschaffen, auf der zum einen die Finanzierung von Gender Mainstreaming gerechtfertigt, die verschiedenen Entscheidungsträger/-innen eingebunden und die Strategie konkret und handhabbar wird. Das Verfahren der zu verfolgenden Strategie kann von vornherein so ausgerichtet werden, dass bestimmte Zielsetzungen prioritär verfolgt und an die gängigen Qualitätssicherungssysteme (Zielvereinbarungen, Strukturpläne, leistungsbezogene Mittelvergabe, Lehr- und Studienberichte, etc.) unter dem Einbezug der Analyse-Kategorie Gender umgesetzt werden können. Als Voraussetzung für eine sachhaltige und die Akteure nicht überfordernde Umsetzung ist hierbei zu beachten, dass der Prozess, der nach der Setzung der Ziele beginnt, langfristig angelegt sein muss. Gegebenenfalls sind kleine Schritte besser als große, um der Gefahr der Verflachung von Zielsetzungen entgegenzuwirken; auch muss der Prozess kommunikativ ausgerichtet sein. Daher sollten insbesondere zu Beginn Instrumente, wie zum Beispiel Zielvereinbarungen gewählt werden, die dies unterstützen.

Literatur

- Ahrens, Petra/Kletzing, Uta/Kühl, Jutta (2004): Instrumente von Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming: Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung; S. 306-321.
- Kaplan, Robert S./Norton, David P (1997): Balanced Scorecard: Strategien erfolgreich umsetzen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schambach, Gabriele/Von Barga, Henning (2004): Gender Mainstreaming als Organisationsveränderungsprozess – Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming: Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung; S. 274-290.
- Woodward, Alison (2004): Gendermainstreaming als Instrument zur Innovation von Institutionen. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming: Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung; S. 86-102.
- Tagungsbeiträge zum 2. Osnabrücker Kolloquium zum Hochschul- und Wissenschaftsmanagement am 8.3.2005: Balanced Scorecard als Instrument der Hochschulentwicklung. <http://www.wiso.fh-osnabrueck.de/10634.html> (Zugriff am 18.11.2005).

Zur Verträglichkeit von Qualitätsmanagement und Gleichstellungspolitik in der Forschung

Das Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft

1. Die MPG in der Forschungslandschaft

Öffentlich finanzierte Forschung geschieht in Deutschland an Hochschulen und so genannten außerhochschulischen Einrichtungen. Dazu gehören neben der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) die Helmholtz-Gemeinschaft der Forschungszentren, die Fraunhofer-Gesellschaft, die Institute der Leibniz-Gemeinschaft und die so genannte Ressortforschung. Typisch für die deutsche Forschungslandschaft im Unterschied zu Forschungsstrukturen in den meisten anderen Ländern ist dabei, dass etwa die Hälfte der im wesentlichen öffentlich finanzierten Forschung außerhalb der Hochschulen stattfindet. Die verschiedenen außerhochschulischen Einrichtungen haben dabei ihr jeweils eigenes Profil, das von so genannter reiner Grundlagenforschung, Forschung mit mehr unmittelbarer Anwendungsorientierung bis hin zur marktförmigen Ausrichtung an Bedürfnissen der Wirtschaft oder anderer Interessenten an Forschungsergebnissen reicht. Ebenso gehört dazu die Politikberatung und der Service für andere z. B. durch das Vorhalten von Großgeräten. Die verschiedenen Finanzierungsformen der Einrichtungen durch Bund und Länder, durch Projektmittel bzw. private und öffentliche Drittmittel tragen im Unterschied zu den Hochschulen in stärkerem Maße zur Planbarkeit und Steuerbarkeit der Forschungstätigkeit „von außen“ im Sinne übergeordneter politischer oder wirtschaftlicher Zielsetzungen bei.

Die MPG versteht ihre Aufgabenstellung in dieser gewachsenen Forschungslandschaft laut Satzung und eigener Rollendefinition in der 'reinen Grundlagenforschung', was natürlich nicht ausschließt, dass auch die anderen erwähnten Forschungseinrichtungen und selbstverständlich die Hochschulen Forschung zum reinen Erkenntnisgewinn ohne Berücksichtigung des Anwendungsbezugs betreiben. So ist denn das Verhältnis der MPG zu den Hochschulen so definiert, dass die MPG subsidiär zur Hochschulforschung wirkt und Aufgaben übernimmt, die von der Größenordnung und z.B. Langfristorientierung in diesen keinen Platz haben, oder dass auch neue Gebiete behandelt werden, die für die an Hochschulen übliche konstitutive Verbindung von Forschung und Lehre noch nicht reif sind.

Aus der besonderen Aufgabendefinition und dem gewachsenen historischen Selbstverständnis leitet die MPG einige Prinzipien ihrer Forschungsorganisation

und ihrer Ansprüche an die Umwelt ab. Diese haben Folgen für die in der MPG betriebene Forschungsplanung, für die Verfahren der Qualitätssicherung und schließlich auch für die Bereitschaft, sich auf tatsächlich oder vermeintlich forschungsfremde Aufgaben einzulassen. Auch wenn sich unter dem erheblichen Druck politischer Erwartungen an die MPG, im Wandel des Zeitgeistes inklusive der Internationalisierung der Forschung und des Generationswechsels beim Führungspersonal ein allmählicher Wandel abzeichnet, kann man doch sagen, dass Frauenförderung, Gleichstellungspolitik oder gar Gender Mainstreaming von der MPG bis heute nicht als unbedingt forschungsdienlich angesehen werden.

2. Einige Prinzipien der Forschungsorganisation

Als Einrichtung der reinen Grundlagenforschung legt die MPG größten Wert auf ihre Autonomie. Das betrifft ganz selbstverständlich die Zuständigkeit für Forschungsprogramme, Auswahl von Themen und Verfahren. Die MPG ist aber auch bekannt dafür, dass sie eine gewisse Resistenz gegen regulierende gesellschaftliche und staatliche Vorgaben jeglicher Art demonstriert und hierin sogar selbstbewusst und stolz die Federführung in der deutschen Forschungslandschaft übernimmt. Dies wird damit begründet, dass die von ihr erwartete Spitzenforschung im internationalen Maßstab und bei internationaler Konkurrenz nur gänzlich unreglementiert praktikierbar ist. Dazu sei angemerkt, dass dies zwar nicht ganz falsch ist, bezogen auf die hier zur Diskussion stehende Frage der Gleichstellungspolitik der Blick über den Zaun nationaler Befindlichkeiten hinaus und zum Referenzland USA hin jedoch gerade dazu eine offensivere Vorgehensweise nahe legen müsste.

Spitzenforschung ist an die Exzellenz der Forschenden gebunden ohne Zweifel, wobei man inzwischen nach der überraschenden einschlägigen Programmatik der letzten Bundesregierung auch wieder davon sprechen kann, dass Eliteforschung auf Eliten angewiesen ist. Die MPG unterscheidet sich von anderen Forschungseinrichtungen, die natürlich auch bestrebt sind, auf die Qualität der zu Berufenden und des Forschungspersonals in Gänze zu achten, in dieser Hinsicht dadurch, dass die Rekrutierungsmöglichkeit für den – und neuerdings hin und wieder auch die – Weltbesten nachgerade zum Prinzip ihrer Forschungsorganisation gemacht wurde. Nach dem altherwürdigen so genannten „Harnack-Prinzip“ noch aus der Gründerzeit der vormaligen Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft wird ein Institut bzw. eine Abteilung in diesem für den Spitzenforscher sozusagen als lebenslängliches Lehen eingerichtet und dieser mit Verfügungsmacht im Sinne von Allzuständigkeit und erheblicher Autonomie ausgestattet. Zwar hat dieses urwüchsige Prinzip der Forschungsorganisation noch aus der Zeit der vorletzten Jahrhundertwende inzwischen einige Modifikationen erfahren, aber nach wie vor gilt der Anspruch, Forschungslinien nur dann zu verfolgen, wenn die Weltbesten verfü-

bar sind, und Forschungslinien ggf. dann aufzugeben, wenn die Führungspersonen durch Emeritierung ausscheiden und ein angemessener Nachfolger entweder nicht zu finden ist oder aus programmatischen Überlegungen heraus nicht gesucht wird. Die MPG verfügt damit über ein einzigartiges Instrumentarium der naturwüchsigen Schließung von Einrichtungen sozusagen im Normalverfahren, wofür sie von manchen beneidet und von der Politik auch belobigt wird. Über die Nebenfolgen für z.B. die Produktivität der Forschung, gravierende Änderungen nur an den Lebenszyklus der Leitungspersonen zu binden und was das für das übrige Personal bedeutet, wird weniger gesprochen. Thema ist allerdings, wie unter den Bedingungen weltweiter Konkurrenz tatsächlich noch die Weltbesten angeworben werden können, was das für das traditionelle Rekrutierungsverfahren der MPG ohne Stellenausschreibung bedeutet und wie man das Spektrum an Berufbaren z. B. durch Förderung des eigenen – auch weiblichen – Nachwuchses und den suchenden Blick auf talentierte Frauen weltweit in diesem Zusammenhang erweitern könnte.

3. Qualitätsmanagement in der MPG

Die in der MPG gegebene erhebliche Autonomie von Institutsleitungen in Forschungsdingen schließt allerdings nicht aus, dass die Leitung der MPG sich Transparenz über das Forschungsgeschehen in den Instituten verschafft, versucht beratend einzuwirken und schließlich auch Instrumente dazu entwickelt hat, wie bei erheblichen Fehlentwicklungen letztlich über die Zuweisung von Haushaltsmitteln eingewirkt werden kann. Die neuerdings entwickelten erweiterten Instrumente für eine an und für sich selbstverständliche zentrale Forschungsplanung greifen aber aus den erwähnten Gründen nur beim Wechsel des Führungspersonals. Immerhin kann gesagt werden, dass die MPG bereits seit Jahrzehnten über Instrumente der internen und selbst organisierten Evaluierung verfügte, lange bevor die grassierende Evaluitis auch die Bundesrepublik erreichte. Es ist jedoch in all den Jahren und aktuell kein Fall bekannt geworden oder in Richtlinien für die Kriterien der Qualitätsbeurteilung von Instituten dokumentiert, dass die Frage der Gleichbehandlung von Frauen und Männern oder der Frauenanteil in der Forschung als Indiz für eine rationale Rekrutierungspolitik und somit Qualität irgendwie angesprochen wurde. Der Begriff des „Gender Mainstreaming“ im Sinne einer umfassenderen und veralltäglichten Gleichbehandlungspolitik auf allen relevanten Gebieten ist in der MPG demnach noch nicht angekommen. Die derzeitige Grundhaltung zu dieser Programmatik wäre wohl so zu interpretieren, dass „Gender Mainstreaming“ mit den Ansprüchen der Spitzenforschung grundsätzlich nicht vereinbar und der MPG im besonderen nicht „würdig“ ist. Die wichtigsten Instrumente der Qualitätssicherung sind im Einzelnen:

- *Die Rekrutierung des Führungspersonals, in der Begrifflichkeit der MPG auch als Wissenschaftliche Mitglieder – des e.V. MPG – bzw. Direktor/-innen bezeichnet*

Diese Konzentration auf die Leitenden entspricht zweifellos dem Selbstverständnis der MPG, die Institute letztlich nur als eine Ansammlung von Direktoren wahrzunehmen. Probleme stellen sich dann, wenn die Weltbesten zwar zu identifizieren, aber in der Konkurrenzsituation nicht zu gewinnen sind. Der Ausweg, „shooting stars“ vor deren Durchstarten und internationaler Visibilität vor den Mitbewerbern zu erkennen und die richtigen Prognosen zu deren Entwicklung anzustellen, ist nicht ohne Risiko. Ein vormaliger Präsident der MPG brachte dies mit dem fulminanten Ausspruch auf den Punkt: „Manche berechtigen zu großen Hoffnungen – aber auch nur das.“ Der richtige und inzwischen erkannte Weg geht also dahin, mit dem eigenen Nachwuchs noch pfleglicher umzugehen, diesem Perspektiven in der MPG zu eröffnen bzw. den Kontakt mit diesen zu halten und etwaige Loyalitäten zu nutzen, um bessere Chancen bei 'Rückberufungen' zu haben. In diesem Zusammenhang sind auch Sonderprogramme der MPG speziell auch für Frauen in nachwachsenden Führungsrollen zu sehen.
- *Wissenschaftliche Beiräte*

Alle MP-Institute haben wissenschaftliche Beiräte zur begleitenden Beratung und Evaluierung. Diese liefern im Zwei-Jahresturnus bewertende Berichte an den Präsidenten.
- *Ergänzende Evaluierungen im Sechs-Jahresturnus durch noch unabhängigere Evaluatoren zusätzlich zu den Beiräten*

Dazu werden die Institute mit vergleichbaren Forschungsgebieten zu „Forschungsfeldern“ zusammengefasst und von den zusätzlichen Evaluatoren vergleichend untereinander und selbstverständlich gemessen am Weltniveau bewertet. Die Bewertung erfolgt nach universalen Maßstäben, führt aber explizit oder implizit auch zu einem Ranking der Institute eines „Forschungsfeldes“ mit Folgen letztlich für die Haushaltszuweisung.

Mit dieser zusätzlichen Evaluierung versucht man der Problematik entgegenzuwirken, dass die Beiräte durch die Doppelaufgabe der Beratung und Bewertung ihre Unabhängigkeit verlieren und gelegentlich den Instituten zu sehr „ans Herz wachsen“ vice versa. Die ergänzenden Evaluatoren bewerten daher auch die normalen Beiräte hinsichtlich ihres stringenten Urteils. Irgendwann bewertet jeder jeden mit erheblichem Aufwand, und es mag die Erkenntnis reifen, dass das institutionalisierte Evaluieren ohne konkreten Anlass zu einem gnädigen Ende kommen möge. Dazu mag dann auch die Erkenntnis mit beitragen, dass das vergleichende Bewerten von Instituten der MPG mit ähnlichen Forschungsrichtungen und das Erstellen eines haushaltswirk-

samen Rankings nicht unbedingt zu deren offener Kooperation beiträgt. Wozu aber sonst sind sie unter dem gemeinsamen Dach der MPG versammelt?

- *Forschungsplanung auf Unternehmensebene. Das Instrument der Qualitätssicherung*
Da man die Forschungsplanung aus nahe liegenden Gründen trotz aller Autonomie der Institute diesen nicht alleine überlassen kann – wer stellte schon jemals fest, und sei es MPG-spezifisch anlässlich der Emeritierung, dass die eigene Forschung überholt ist? –, wurden in letzter Zeit übergeordnete Planungsstrukturen und Instrumente dafür geschaffen. Diese dienen dazu, überholte Forschungsgebiete bzw. solche, die auch andernorts durchgeführt werden könnten, zu identifizieren, demgemäß Schließungen von Instituten vorzubereiten oder auch Umorientierungen von institutsübergreifenden Forschungsgebieten zu planen sowie Ideen für Neugründungen zu konkretisieren. Die für die Strukturen der MPG nahe liegendsten Instrumente zielen darauf, so genannte Nachberufungen nach Ausscheiden eines Direktors nicht mehr isoliert für sich zu betrachten, sondern im Kontext der Perspektiven eines gesamten Instituts und seines Kollegiums an Direktoren oder gar eines ganzen Forschungsfeldes vorzunehmen.

4. Gleichstellungspolitik in der MPG

Obwohl die Programmatik des 'Gender Mainstreaming' bei der MPG an ihren Häuptionern noch nicht und bei den Gliedern wenig angekommen ist, gibt es natürlich einzelne Maßnahmen zur Frauenförderung und Ansätze zu einer institutionalisierten und nolens volens sogar verrechtlichten Gleichstellungspolitik. Diese zielen nicht ganz überraschend auf das Führungspersonal; der folgende Auszug aus der offiziellen Personalstatistik mag aber auch verdeutlichen, dass dies notwendig ist.

	Männer	Frauen	Gesamt	Männeranteil (in %)	Frauenanteil (in %)
Direktoren und Wissenschaftliche Mitglieder	257	12	269	95,5	4,5
Forschungsgruppenleiter	124	34	159	78,5	21,5
Leiter der Selbständigen Nachwuchsgruppen	28	6	34	82,4	17,6
Wissenschaftliche Mitarbeiter insgesamt	2.786	866	3.652	76,3	23,7
Wissenschaftler Gesamt	3.195	918	4.113	77,7	22,3

	Männer	Frauen	Gesamt	Männer- anteil (in %)	Frauen- anteil (in %)
Technisches und EDV-/ IT-Personal	1.879	1.526	3.405	55,2	44,8
Verwaltung	410	1.146	1.556	26,3	73,7
Krankenpflegepersonal	34	89	123	27,6	72,4
Sonstige Dienste	98	826	924	10,6	89,4
Nichtwissenschaftler Gesamt	2.421	3.587	6.008	40,3	59,7
Lohnempfänger	961	522	1.483	64,8	35,2
Summe (Wiss. Ges.+ Nichtwiss. Ges.+ Lohn- empf.)	6.577	5.027	11.604	56,7	43,3
Auszubildende	341	185	526	64,8	35,2
Praktikanten	15	8	23	65,2	34,8
Beschäftigte insgesamt	6.933	5.220	12.153	57,0	43,0

Tab.: Beschäftigte der Max-Planck-Gesellschaft am 1.1.2005
nach Geschlecht (Max-Planck-Gesellschaft 2005)

Spezielle und durchaus erfolgreiche Fördermaßnahmen in Sonderprogrammen gibt es auf der Ebene C3/W2, gedacht war sogar daran, solches im bescheidenen Umfang auch auf der Ebene C4 zu praktizieren. Derartige Sonderförderungen entsprechen zwar nicht mehr dem neuesten Stand der Frauenpolitik, sie schaffen aber zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten, wirken sich in der Statistik schnell aus und mögen auch Männern weniger bedrohlich erscheinen, weil 'ihnen nichts weggenommen wird'. Aus der Erkenntnis heraus, dass für eine Berufung vorgesehene Frauen häufig absagten, weil sie an den ebenfalls an einer Berufung oder an einer anderweitigen hochkarätigen Position interessierten Partner gebunden seien, hat sich die MPG zum Konzept der „dual career“ engagiert. Schwer tut man sich aber nach wie vor damit, gesetzliche Vorgaben, wie sie aus dem „Gleichstellungs-Durchsetzungs-Gesetz“ des Bundes resultieren, zu befolgen. Das Vertrauen in rationales Handeln „richtig gewählter“ Frauenbeauftragter, die dann ggf. sogar auf das Berufungsgeschehen Einfluss nehmen könnten, ist derzeit noch nicht vorhanden. Besonders abschreckend muss für die MPG wirken, dass nach dem vorgesehenen Wahlmodus lt. Gesetz ggf. auch 'nicht-wissenschaftliche' Frauen in solche Ämter gelangen könnten. Von den gesetzlichen Vorgaben abweichend, schlägt die MPG in den von ihr bevorzugten selbst verfassten Regeln zur Gleichstellungspoli-

tik seltsamerweise vor, dass auch Männer an den Wahlen zu beteiligen seien. Ob dies Ausdruck eines fortgeschrittenen Demokratieprinzips ist, man die Durchsetzungskraft organisierter spezifischer Interessen fürchtet oder gar bei Männern mehr Rationalität im Denken und Handeln vermutet, bleibe dahingestellt.

Zur Frage der Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen haben die in der MPG organisierten Frauen und die Arbeitnehmervertretung in Gänze einen schlichten Vorschlag: Man schreibe die Stellen aus, wie dies weltweit und sogar in den USA üblich ist und schaffe transparente und faire Auswahlverfahren. Die besten Frauen trauen es sich inzwischen zu, sich in der Konkurrenz durchzusetzen. Das schließt natürlich Maßnahmen und Förderinstrumente nicht aus, die auf die spezifischen insbesondere familiären Bedingungen von Frauen eingehen.

Literatur

Max-Planck-Gesellschaft (2005): Rundschreiben Nr. 77/2005 vom 26.10.2005: Betriebsräteversammlung 2005 – Statistische Unterlagen; hier: Personalstatistik 2005, S. 40.

Gender Mainstreaming im Kontext von Qualitätsmanagement an Hochschulen

1. Problemstellung

Die Verknüpfung der Debatte um Gender Mainstreaming und Hochschulreform im Bologna-Prozess bietet die Chance, das Ziel Geschlechterdemokratie mit dem Hochschulauftrag Qualitätssicherung zu verbinden. Gleichstellung und Genderkompetenz werden dabei zu wichtigen Qualitätsmerkmalen im Qualitätsmanagement des Hochschulalltags.

Durch die Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming (GM) kann der Gleichstellungsauftrag an Hochschulen effektiver und innovativ umgesetzt werden, weil alle Sachebenen beteiligt werden müssen.

Die Voraussetzungen dafür wären:

- Geschlechtsspezifische Erhebung und Bewertung aller Daten und Fakten,
- Geschlechtsbezogene Forschung und Wissenstransfer,
- Genderkompetenz in allen Bereichen und die
- Akzeptanz des Gleichstellungsauftrages als gesetzliche und gemeinschaftliche Aufgabe.

Die Realität der Umsetzung von Gender Mainstreaming an den Hochschulen hat bisher jedoch sehr unterschiedliche Resonanz und Akzeptanz gefunden. Besonders deutlich sind die Unterschiede zwischen technisch-naturwissenschaftlichen und geistes- sowie sozialwissenschaftlichen Hochschulkulturen. Auffällig sind folgende Tendenzen:

- Die Gender Mainstreaming-Rhetorik befindet sich im Mainstream; meist ohne Konsequenzen für die Organisation oder für die Handelnden.
- Gender Mainstreaming wird als zusätzliche Arbeitsbelastung abgelehnt.
- Für die Akzeptanz fehlen finanzielle Unterstützung und Anreize sowie öffentlichkeits- und werbewirksame Anreize.
- Forschungsergebnisse der Gender- und Geschlechterforschung sind insbesondere in der Praxis der Ingenieurfächerkulturen nicht vorhanden oder nicht bekannt. Die fachspezifische Unterstützung aus den „Theorie-Wissenschaften“ fehlt. Es gibt bisher nur wenig Austausch und Verzahnung zwischen anwendungsorientierten und wissenschaftstheoretischen Genderfeldern.

Die Mehrzahl der bisherigen hochschulspezifischen Einzelaktivitäten zur Gender-sensibilisierung und zur Einführung der Strategie Gender Mainstreaming werden von hochmotivierten Aktiven (oft sind dies die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule) oder von kleinen Projektgruppen in verschiedenen Bereichen und Ebenen initiiert. Dies sind zum Beispiel:

- Informationen über Gender Mainstreaming, Gender-Fachtagungen, Auswertung geschlechtsspezifischer Statistik, internationaler Erfahrungsaustausch, Gender-Sensibilisierungstraining, Appelle an die Hochschulleitung.
- Die Möglichkeiten der Implementierung von Gender Mainstreaming an Hochschulen werden an drei Beispielen dargelegt:
 - Einrichtung der BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“,
 - Qualitätsmanagement und Gleichstellung im Berliner Hochschulvertrag,
 - Integration von Genderkompetenz in das Qualitätsmanagement an der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH).

2. Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement an Hochschulen

Gender Mainstreaming ist eine Gleichstellungsstrategie, die kein einheitliches Patentrezept für die Implementierung an Hochschulen beinhaltet (vgl. Meuser u.a.). Es ist eine Strategie, die von einem politischen Entwicklungsziel ausgehend, alle Akteurinnen und Akteure in den Veränderungsprozess einbezieht. Genderkompetenz und Genderwissen sind im Profilierungswettbewerb der Hochschulen neue Schlüsselqualifikationen und Qualitätsbegriffe (vgl. Wüst 2005).

Qualitätsentwicklung ist ein hochschulreformerisches Topthema auf dem Wege zu mehr Hochschulautonomie. Traditionelle Qualitätssicherungstechniken werden durch neue Instrumente und Zertifizierungen ersetzt oder ergänzt (vgl. Pasternack 2004).

Qualitätsmanagement ist insbesondere an ingenieurwissenschaftlichen Hochschulen ein akzeptiertes Instrument. Gender Mainstreaming wurde in diesen Bereichen bisher als eher politisch rhetorisches Instrument abgelehnt. Doch beide Instrumente setzen auf Ressourcenbewusstsein und auf Erneuerungsprozesse.

Aus der Erfahrung der Frauenbeauftragten ist es ergebnissichernd, wenn Veränderungsprozesse entweder gesetzlich verordnet und kontrolliert werden oder von akzeptierten Persönlichkeiten initiiert werden oder wenn Neues an bereits akzeptierte Instrumente und Strategien gebunden wird.

Im Rahmen der Bologna-Hochschulreformprozesse, der Akkreditierung und Evaluationen hat sich ein umfangreiches Qualitätsmanagement an Hochschulen etabliert (vgl. Hopbach 2005). Auch wenn es bisher noch keine ausformulierten

Genderkriterien bei den Akkreditierungsagenturen gibt, sind die Forderungen danach unüberhörbar (vgl. BuKoF 2004).

In Berlin sind Kriterien zur Frauenförderung, zur Gleichstellung bzw. zur Chancengleichheit von Frauen in allen Hochschulverträgen, in den Förderprogrammen, im Modell der Leistungsorientierten Mittelverteilung zwischen den Hochschulen (Wettbewerb in den Zielvereinbarungen und Hochschulgesetzen) verankert. Dabei wird deutlich, dass das Kriterium Gleichstellung ein Qualitätsmerkmal geworden ist. Zur guten Platzierung im Hochschulwettbewerb geht es darum, möglichst gut die Einzelkriterien, wie zum Beispiel die Erhöhung der Frauenanteile bei den Neuberufungen und Studierenden, zu erfüllen. Dafür wird in den Hochschulen bei allen Beteiligten viel Sachkompetenz und zusätzlich Genderkompetenz benötigt. Das heißt, nur mit Genderkompetenz kann eine Hochschule umfassend gutes Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung betreiben.

Um die Strategie Gender Mainstreaming an Hochschulen akzeptabel zu machen, müssen die hochschulspezifischen Ziele und ein möglicher Gewinn deutlich werden. Der Gewinn könnte folgendermaßen definiert werden:

- Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft, Lehre und Karriere,
- Geschlechtergerechtigkeit ist Qualitätsverbesserung,
- Qualitätssicherung im Exzellenzwettbewerb im internationalen Wettbewerb,
- Verbesserung der Hochschulkultur (zum Beispiel durch: Genderwissen, Diversity-Wissen, Work-Life-Balance, Family-Audit),
- Effektive Ressourcennutzung,
- Profilierung und Imagegewinn im internationalen Wettbewerb.

3. Gender Mainstreaming im Hochschulreformprozess

Die Europäisierung der Wissenschaftslandschaft, der Bologna-Prozess, fordert von allen Hochschulen einen innovativen Veränderungsprozess. Alle Studiengänge müssen auf die Abschlüsse zum Bachelor oder Master umgestellt werden. Damit aus Diplomstudiengängen wirklich Neues wird, werden die Studienfächer evaluiert, modularisiert, auf Punktesysteme umgestellt und akkreditiert.

Auch wenn das Berlin-Communiqué (vgl. Bildungsminister 2003) den „Abbau sozialer und geschlechtspezifischer Ungleichheiten“ fordert, konnte dieser Auftrag im Akkreditierungsrat und den -agenturen noch nicht in Bewertungskriterien umgesetzt werden. Die geschlechterspezifische Qualitätssicherung erfolgt somit vorerst nur dort, wo der Handlungsbedarf bereits vor Ort erkannt wurde. Gründe dafür sind zum Beispiel:

- Erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in Studium und Lehre,
- Geschlechtsspezifisches Problembewusstsein in bestimmten Fächerkulturen,
- Rückgang der Studierendenzahlen (z.B. in den Ingenieurwissenschaften).

Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Hochschulreformprozess sind:

- Verstärkte hochschulübergreifende Kooperationen (Schaffung neuer innovativer Studiengänge und Fächerkulturen),
- Qualitätsverbesserung mit Sach- und Genderkompetenz in Forschung und Lehre sowie in der Organisation und Verwaltung,
- Modularisierung mit Genderkompetenz (vgl. Koreuber 2004),
- Geschlechtersensible Didaktik und Studiengangsentwicklung,
- Akkreditierung, Evaluation, Benchmarking, Ranking mit Genderkompetenz,
- Leistungsanreize für Gleichstellungsaktivitäten in der W-Besoldung,
- Verstärkte Einwerbung von Drittmitteln für Gender Mainstreaming-Projekte,
- Verbesserung Wissenstransfer aus der Genderforschung.

4. Genderkompetenz und Qualitätsmanagement an Hochschulen

Ganz im Sinne von Gender Mainstreaming ist in allen Bereichen, deren Qualität im Rahmen der Hochschulreform zu sichern ist, auch Genderkompetenz gefordert, die durch Maßnahmen der Schulung und Sensibilisierung gefördert werden muss. Diese Bereiche sind:

- Hochschulsteuerung und –entwicklung,
- Organisationsentwicklung und Personalentwicklung,
- Haushaltsmanagement,
- Zielvereinbarungen,
- Wettbewerb/Leistungsbezogene Mittelverteilung,
- Leitbildentwicklung (Vision/Zielsetzung).

Die folgende Grafik zeigt, wie sehr zur Entwicklung von Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation die personenbezogene Fortbildung mit der hochschulspezifischen Organisationsentwicklung verknüpft ist.

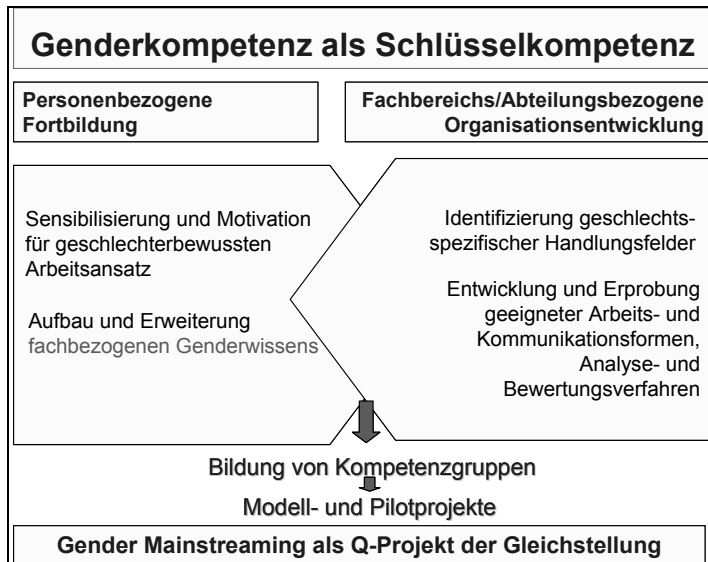


Abb. 1: Genderkompetenz als Schlüsselkompetenz

5. Qualitätssicherung durch Genderkompetenz

Qualitätsmanagement kann nur ein umfassender Prozess sein, wenn er mit Genderkompetenz geführt wird.

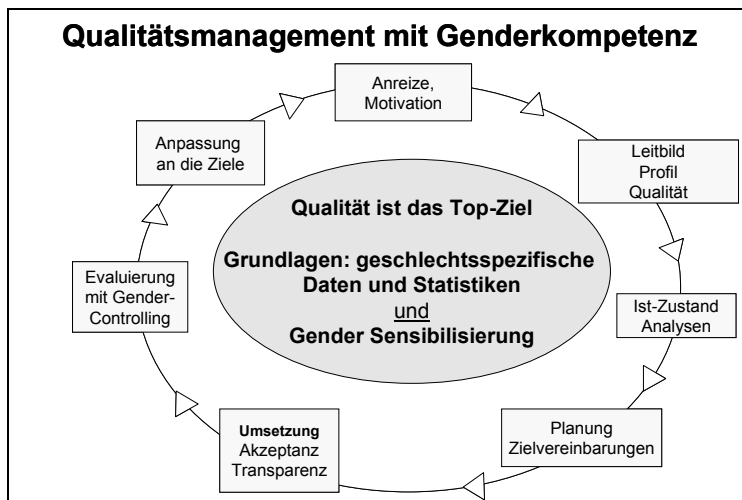


Abb. 2: Qualitätsmanagement mit Genderkompetenz

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen fordern, dass zu den quantitativen Erfolgsmerkmalen in der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit auch qualitative Bewertungen hinzu gezogen werden müssen. Quantitative Indikatoren für Gleichstellung sind z.B.:

- Neuberufungen von Professorinnen,
- Anteil von Frauen bei den Lehrbeauftragten,
- Anteil Studentinnen und Absolventinnen,
- Anteil von Frauen in Führungspositionen der Verwaltung und Technik.

Qualitatives Controlling von Chancengleichheit:

- Gleichstellung als Qualitätsmerkmal der Hochschulprofilierung,
- Leitbild und Organisationsentwicklung,
- Berufungspolitik mit Genderkompetenz,
- Personalentwicklung und Finanzmanagement mit Genderkriterien,
- Modularisierung und Akkreditierung mit Genderkompetenz,
- Implementierung von Gender Mainstreaming in alle Bereiche,
- Geschlechtsspezifische Evaluation und Leistungsanreize.

6. Beispiele aus der Hochschulpraxis

Die Hochschulen haben für das Qualitätsmanagement verschiedene Instrumente zur Verfügung. Dazu gehören interne und externe Evaluationen, Controlling, Zielvereinbarungen, Akkreditierungsverfahren, Berichterstattungen und Präsentationen, Bewerbungen um Qualitätssiegel und Auszeichnungen, internationale Partnerschaften, Weiterbildung und Qualifizierungen, Forschungswettbewerb und Institutionalisierung der Frauenförderung.

6.1 Einrichtung der BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) hat diese komplexe Thematik nicht nur in ihren Jahreskonferenzen und ihrer frauenpolitischen Arbeit aufgegriffen, sondern verstärkt die Bearbeitung des Themas auch durch die Bildung von Kommissionen. Im Jahr 2004 wurde die Einrichtung der BuKoF-Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ beschlossen.

Ausgangslage:

- Zeit der Neuprofilierung der Hochschulen,
- Neuordnung aller Studiengänge,
- Genderkompetenz bei der Qualitätssicherung fehlt oft.

Auftrag und Arbeitsweise der Kommission:

- Gleichstellung als wichtiges Qualitätsmerkmal bei der Akkreditierung und in der Hochschulentwicklung verdeutlichen,
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in die Arbeit der Hochschul-Q-Projekte einbeziehen,
- „Handwerkszeug“ für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereitstellen: z.B. durch Einrichtung einer Best-Practice-Datenbank.

6.2 Qualitätsmanagement und Gleichstellung im Berliner Hochschulvertrag

Für die rechtliche und finanzielle Planungssicherheit der Hochschulen im Land Berlin wurden 2005 neue Hochschulverträge abgeschlossen. Folgende Qualitäts- und Gendermerkmale sind Bestandteile der Verträge:

- *Präambel:* „Konzepte für Gender Mainstreaming sind zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen.“
- *§ 7 Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen:*
“Die Hochschule fördert Frauen insbesondere in der Wissenschaft mit dem Ziel, den Anteil von Frauen innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen denen der jeweiligen vorangegangenen anzupassen. Sie wird mit den Fachbereichen unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abschließen und insbesondere die Realisierung nicht vollständig umgesetzter Festlegungen der bisherigen Vereinbarungen sicherstellen.“
- Gleichstellung in der Leistungsbezogenen Mittelverteilung und in den Zielvereinbarungen (Hochschulspezifische Bewertung von Indikatoren für Gleichstellung, wie z.B.: Frauenanteil bei den Professuren und den Neuberufungen, Anteil Absolventinnen).

6.3 Stärkung der Chancengleichheit durch Qualitätsmanagement am Beispiel der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH)

Im Vergleich zum Start der Technischen Fachhochschule (TFH) im Jahr 1971 gibt es heute bereits wesentlich mehr Frauen in Studium, Lehre und Forschung sowie in den Hochschulgremien und Führungspositionen der Verwaltung. Die Mitwirkung und verantwortliche Beteiligung von Frauen ist selbstverständlicher geworden.

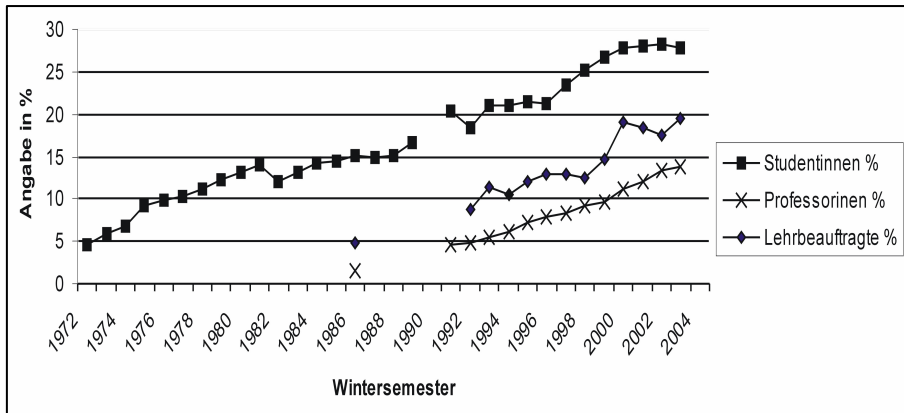


Abb. 3: Statistik TFH-Frauen 1972 bis 2004
Datenquelle: Hochschulverwaltung der TFH¹

Doch in fast allen Bereichen sind die Frauen noch erheblich unterrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für die Frauenanteile in den technischen Studiengängen und den Positionen in Lehre und Verwaltung, die hoch dotiert sind. Eine wirksame Frauenförderung wird deshalb auf der Tagesordnung unserer Hochschule bleiben.

¹ Die geschlechtsspezifische und vergleichbare Datenerhebung erfolgte erst ab 1992.

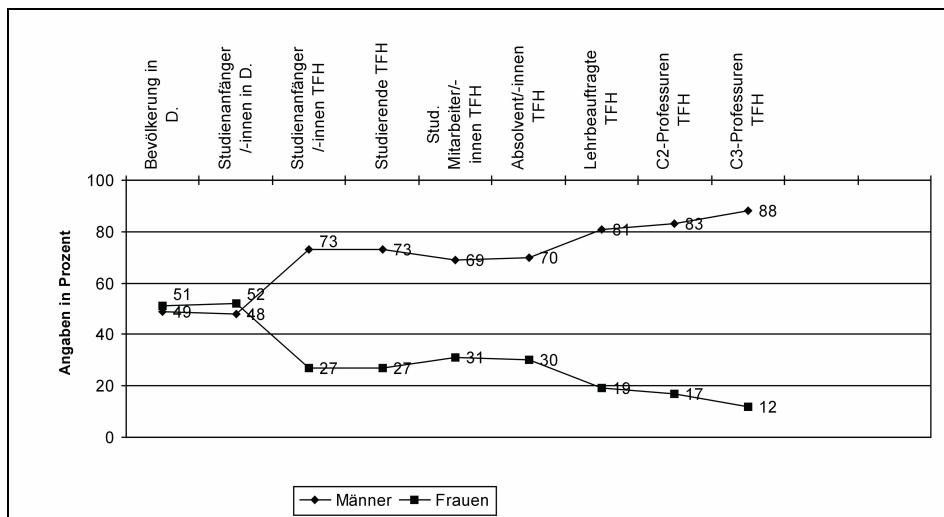


Abb. 4: Anteile Frauen und Männer im Wintersemester 2004/05 in Deutschland und an der TFH Berlin

Die seit Jahrzehnten leicht und stetig steigenden Zahlen von Professorinnen, Lehrbeauftragten und Studentinnen genügen nicht, weil diese nicht annähernd der Anzahl und Qualifikation von Frauen in der Gesellschaft entsprechen. Die Statistik gibt auch keine Auskunft über die Nachhaltigkeit der Erfolge der Frauenförderung und über die Qualität von Veränderungen in den Hochschulstrukturen, in der Lehre oder Laufbahnplanung. Um gezielt wirken zu können, ist eine geschlechtsspezifische Erfassung, Dokumentation und Auswertung aller Fakten und Daten notwendig. Nur so sind die Handlungsfelder für Veränderungen rechtzeitig und konkret erkennbar (vgl. Wüst 2004).

Prinzipiell wollen Frauen nicht gefördert werden und Ingenieurinnen schon gar nicht! Frauen wollen die gleichen Chancen, wollen respektiert und beteiligt werden. Das entspricht einerseits dem gesellschaftlichen Bild eines gewachsenen Selbstverständnisses von Frauen und ist andererseits auch ein Erfolg kontinuierlicher frauenfördernder Maßnahmen an der Hochschule (vgl. Wüst 2003).

Trotz geringerer prozentualer Anteile von Frauen, wie zum Beispiel in den Studiengängen Elektrotechnik oder Maschinenbau, wirken diese wie Katalysatoren und sind motivierende Vorbilder. Deshalb wird es auch weiterhin notwendig sein, dass in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen Frauenbeauftragte wirken und Frauenfördermaßnahmen greifen. Die Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming kann diese Bemühungen nachhaltiger verankern und die Verantwortung zur Umsetzung der Chancengleichheit noch stärker auf alle Sachebenen verteilen.

Für den Gleichstellungsauftrag sind frauenpolitische Forderungen sowie Zahlen und Fakten wichtige Argumente.

Wie sehr das akzeptierte Qualitätsmanagement an der TFH bereits jetzt mit dem Gleichstellungsauftrag verbunden ist, zeigt folgende Übersicht.

Equality und Quality = Qualitätsmanagement der TFH Berlin:

seit 1991	Frauenbeauftragte laut Berliner Hochschulgesetz (§ 59)
seit 1995	Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne
seit 1998	Interne Evaluation durch Lehrveranstaltungskritik
seit 1999	Evaluation der allg. Studienbedingungen
seit 1998	Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF)
seit 1999	Akkreditierung
seit 2001	Zielvereinbarungen mit Fachbereichen und Zentraleinrichtungen
seit 2002	TFH-spezifische Checkliste „Modularisierung mit Genderkompetenz“
2002 bis 05	Prädikat TOTAL E-QUALITY ²
seit 2002	Gender/Innovationsprofessuren in 5 Bereichen
seit 2002	externe Evaluationen
2005	Auszeichnung D 21 ³

Für die Strukturierung und Durchführung von Qualitätssicherungsverfahren sind an der TFH folgende Akteurinnen und Akteure verantwortlich:

- Hochschulleitung,
- Fachbereichsleitungen,
- Zentrale Geschäftsstelle für Qualitätsmanagement,
- Studiengangsverantwortliche,
- Verwaltung, Serviceeinrichtungen,
- Akademische Gremien und Kommissionen.

Projekt Gender/ Innovationsprofessuren als Beispiel für Qualitätssicherung mit Genderkompetenz:

Frauen sind in höheren wissenschaftlichen Qualifikationsebenen in Forschung, Lehre und insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen immer noch stark unterrepräsentiert.

Ziel des Projektes Gender/Innovationsprofessuren ist deshalb die Verzahnung von Frauenförderung mit einer innovativen Strukturreform an Fachhochschulen, um so eine Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in ausgewählten Studiengänge zu erreichen. Mit der Verknüpfung von

² www.total-e-quality.de.

³ www.initiatived21.de.

Strukturreform und Gender Mainstreaming können nachhaltig Genderaspekte in der Fachhochschule und dort in Studiengängen mit bisher niedrigem Frauenanteil herausgearbeitet und integriert werden. Damit soll gleichzeitig der Anteil an Professorinnen erhöht und den Fachbereichen ein attraktiver Rahmen für die Berufung von Frauen aufgezeigt werden. Die neu berufenen Professorinnen erhalten somit einen innovativen und respektablen Gestaltungsraum. Dieser Ansatz ist auf alle Hochschultypen anwendbar (vgl. Herzog 2005).

Die Berufung der Gender/Innovationsprofessuren erfolgte jeweils für zwei Jahre aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP 2) vorfinanziert, vom Berliner Programm zur Chancengleichheit von Frauen begleitet und beinhaltet je zur Hälfte Lehre und ein fachspezifisches Genderprojekt:

- Recherche Genderforschungsergebnisse zum eigenen Fachgebiet,
- Erprobung von neuen genderspezifischen Lehrmethoden/ Didaktik,
- Sensibilisierung für Genderfragen im konkreten Studiengang,
- Verankerung von Genderaspekten in den Fächerkulturen und Modulen,
- Integration von Genderaspekten in Lehre, Forschung und Didaktik.⁴

Qualitätssicherung mit Genderkompetenz am Beispiel Fachbereich V „Life Sciences and Technology“

Die Studiengänge des Fachbereiches „Life Sciences and Technology“ werden zunehmend von Frauen gewählt. Um die Ursachen dafür zu erkunden und um die Ausgeglichenheit der Geschlechter zu gewährleisten, hat sich der Fachbereich rechtzeitig um Analysen und Strategien mit Genderkompetenz bemüht.

Ausgangslage (Wintersemester 2004/05):

- 52,7 Prozent Studentinnen (625 Frauen von 1187 gesamt),
- 21,2 Prozent Professorinnen (7 von 33), 04/05 Neuberufung 1 Mann, 1 Frau,
- Studentische Mitarbeit fast halbe/halbe zwischen Frauen und Männern,
- Weibliche Lehrbeauftragte 22,2 Prozent (14 Frauen von 63 gesamt),
- 66,7 Prozent Forschungsassistentinnen (4 Frauen von 6 gesamt).

Zielstellung:

- Umstellung aller Studiengänge auf Bachelor und Master noch 2005,
- Modularisierung mit Genderkompetenz,
- Schaffung von Studienangeboten, die für Frauen und Männer gleichermaßen interessant sind.

⁴ Weitere Informationen unter <http://www.tfh-berlin.de/frauen/gender> (Zugriff am 18.11.2005).

Erfolge:

- Gewinn des 1. Platzes im internen Wettbewerb der Zielvereinbarungen 2005,
- 2 Jahre Vorfinanzierung einer Professur (Gender/Innovationsprofessur),
- Drittmittelförderung eines Gender/Innovationsprojektes: gendersensible Untersuchung des Studienverhaltens in einem Studiengang,
- Schnelle Reaktion auf Ungleichgewichte und Fehlentwicklungen durch Bewertung geschlechtsspezifischer Daten und Statistiken,
- Professionalisierung durch Evaluation und Akkreditierung mit Genderkompetenz,
- Höchster Prozentsatz der Promovierenden durch hervorragende Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses,
- Finanzieller Gewinn durch Auszeichnungen,
- Gewinn an Effizienz durch Nutzung aller Ressourcen,
- Vorbildwirkung und Motivation durch vielfältige Mitwirkung in Gremien und der Hochschulselbstverwaltung.

Wenn Erfolge und Gewinn Maßstäbe für Qualität sind, hat sich die Qualität des Fachbereiches durch die präzise Frauenförderung und durch das Genderprojekt verbessert. Dabei stieg die Akzeptanz für die Frauenförderung. Gleichzeitig verbesserte sich die Genderkompetenz bei allen an den Aktionen Beteiligten.

7. Fazit

Qualitätsmanagement und -sicherung sind als Hochschulaufgaben akzeptierte Steuerungsinstrumente. Gender Mainstreaming wird bisher eher als lästige und zusätzliche Arbeitslast abgelehnt oder als Sonderaufgabe den Frauenbeauftragten zugeschrieben. Die Integration in das Qualitätsmanagement wird dazu beitragen, dass Gender Mainstreaming effektiv umsetzbar ist und besser als Gemeinschaftsauftrag erkannt und akzeptiert wird.

Beide Instrumente, das Qualitätsmanagement und die Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming, sind innovative und relativ neue Steuerungsinstrumente im Prozess der europäischen Hochschulreform und haben klar definierte hochschulwirtschaftliche und visionäre, hochschulpolitische Ziele. Für beide Prozesse ist auf allen Hochschulebenen und in allen Hochschulbereichen große fachspezifische Sachkenntnis nötig. Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ist zusätzlich Genderkompetenz zu erwerben.

Mit der Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips und seiner Integration in Entscheidungsroutrinen ist eine wachsende Normalisierung und Akzeptanz von Frauenförderung und Gleichstellungsanliegen im Alltag der Hochschule zu erwarten.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt eine komplexe Steuerungsaufgabe an Hochschulen dar. Dieser Prozess ist geeignet, mittelfristig den gleichstellungspolitischen Anschluss der Hochschulen an die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu ermöglichen. Die Sicherung von Chancengleichheit und der Qualität der Verfahren sind ein viel versprechendes Potential für eine wettbewerbsfähige Profilierung der Hochschule (vgl. Roloff 2002).

Die Vielzahl der bisher identifizierten Handlungsfelder des Gender Mainstreaming macht den Funktionswandel deutlich, den Frauenbeauftragte in Zeiten der Hochschulreform durchlaufen müssen. Frauenbeauftragte sind prädestiniert, Expertinnen für Gender Mainstreaming zu sein, weil sie durch die Arbeit in der Frauenförderung bereits eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Kompetenz entwickeln konnten. Aber der neue rechtliche Handlungsrahmen darf die Aufgabengebiete der Frauenförderung und der Frauenpolitik nicht vernichten. Der Dialog der Geschlechter bleibt unabdingbar notwendig (vgl. Gebhardt-Benischke 2004).

Um die Kernziele als Hochschule zu erreichen und diese gleichzeitig mit dem Gleichstellungs-Qualitätssiegel zu versehen, müssen die Frauenförderung und der Gleichstellungsauftrag noch besser in allen Führungsebenen verankert werden. Dazu muss ein Konzept zur hochschulspezifischen Einführung des Gender Mainstreaming entwickelt werden. Kernbestandteil wird die Herausbildung von Genderkompetenz insbesondere bei den Lehrenden und den Führungskräften sein.

Die Beispiele aus der Hochschulpraxis beweisen, dass die Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming im Qualitätsmanagement der Hochschulen integrierbar ist und dadurch die Akzeptanz und Motivation für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages als Qualitätssicherung steigt.

Literatur

- BukoF: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Positionspapiere und Handlungsleitfaden zur Berücksichtigung des Qualitätsmerkmals Gender (Mai 04), siehe <http://www.bukof.de> (Positionspapiere unter *Serviceseiten*, Zugriff am 20.10.2005).
- Bildungsminister 2003: Berlin-Communiqué (2003) „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“. Communiqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19.9.2003 in Berlin, <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique1.pdf> (Zugriff am 20.10.2005).
- Gebhardt-Benischke, Margot (2004): Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Rechtsentwicklung im Hochschulbereich. Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren, in: Koreuber, Mechthild und Ute Mager (Hrsg.) (2004): Recht und Geschlecht, Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Herzog, Elfriede und Gross, Monika (2005): Das Gender/ Innovationsprojekt der TFH Berlin – Ein Modellprojekt für Fachhochschulen?, „Neue Hochschule“ Nr. 7/2005.
- Hopbach, Achim (2005) (Hrsg.): Qualität messen - Qualität managen, Leistungsparameter in der Hochschulentwicklung, Hochschulrektorenkonferenz, Projekt Qualitätssicherung, Beiträge zur Hochschulpolitik 6/2005.

- Koreuber, Mechthild (Hrsg.) (2004): Hochschulentwicklung in Berlin. Modularisierung mit Genderkompetenz, Dokumentation der LaKoF-Jahrestagung 2004, im Büro der Frauenbeauftragten der FU archiviert und als pdf-Datei unter <http://www.lakof-berlin.de>.
- Meuser, Michael und Neusüß, Claudia (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming, Konzepte-Handlungsfelder-Instrumente, Bonn 2004, Schriftenreihe Bundeszentrale für politische Bildung, Band 418.
- Pasternack, Peer: Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrument (HoF-Arbeitsberichte 5`04). Hrsg. HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg 2004.
- Roloff, Christine (Hrsg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine-Verlag.
- Wüst, Heidemarie (2003): Von der Frauenförderung zur Förderung der Chancengleichheit, 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin 2000 bis 2002, <http://www.tfh-berlin.de/frauen> (Zugriff am 20.10.2005).
- Wüst, Heidemarie (2004) Qualitätssicherung durch Frauenförderung und Genderkompetenz, S. 60 bis 72, in: Wüst, Heidemarie, Ulla Ruschhaupt, Sylvia Ehrhardt (Hg) (2004): Profile. Frauengeschichte(n) der Technischen Fachhochschule Berlin. Berlin: TFH.
- Wüst, Heidemarie (2005): Qualitätssicherung durch Genderkompetenz und Frauenförderung, 5. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin. Archiviert im Büro der Frauenbeauftragten der TFH Berlin und als pdf-Datei unter <http://www.tfh-berlin.de/frauen> (Zugriff am 20.10.2005).

GM und QM: wechselseitige Irritationen

Arbeitsgruppenbericht

In der Wissenschaft geht es typischerweise nicht um Gender, sondern um Qualität – so sagt man. Die Rede ist von den „besten Köpfen“, von „Eliten“ und „Exzellenz“. Diese sollen nun zudem systematisch erzeugt werden – durch Qualitätsmanagement. Kann es dabei dennoch um Gender gehen? Damit befasste sich die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming im Kontext von Qualitätsmanagement“. Beginnen wir also bei der Exzellenz (Punkt 1) und gelangen von dieser Erörterung, wie sich zeigen wird, zwanglos zum Qualitätsmanagement (Punkt 2).

1. Exzellenz & Durchschnittlichkeit

Ob Metropolen oder Provinz, ob Köln, Berlin, Nordostfriesland oder Nürtingen: Überall heißt es, wir wollen nur die besten Köpfe, bei uns entstehen die Eliten von morgen, und Exzellenz ist bei uns kein Schlagwort, sondern Realität. Noch die abgeschiedenste Fachhochschule behauptet, dass man auch dort nur die besten Studierenden und die klügsten Lehrenden haben wolle: eine wagemutige Behauptung, die, ernst genommen, zur sofortigen Schließung dutzender Hochschulen wegen Ausbleibens der Besten führen müsste. Denn der aufgeklärte Zeitgenosse weiß: Exzellenz gründet auf Durchschnittlichkeit, und jene wird erst vor dieser erkennbar. Andererseits lässt sich die Parole „Wir wollen die Besten“ kaum umkehren. Das Gegenteil zu behaupten – „Wir wollen nicht die Besten“ – ist schlecht möglich, ohne in ein schiefes Licht zu geraten. (Gleichwohl verdankt sich manche Stufung im Bildungssystem der faktischen Wirksamkeit genau dieses Satzes). Selbst der realitätsnähere Satz „Wir nehmen auch die anderen“ ist als Parole schlecht verwendbar. Woran liegt's? Weil es eine Parole ist. Parolen verdichten nicht Argumente, sondern Ideologeme.

Wir halten fest: Es ist eine merkwürdige Situation, wenn ausnahmslos alle Hochschulen davon ausgehen, erstens exzellent zu sein und zweitens exzellent zu bleiben. In der Regel stimmen beide dieser Voraussetzungen der Debatte nicht bzw. nicht vollständig. Keineswegs alle Hochschulen sind exzellent. Die tatsächlich exzellenten Hochschulen wiederum sind es nicht in jeder Hinsicht – nicht zwingend *zugleich* in der Forschung und in der Lehre, nicht in *allen* Fachbereichen und Disziplinen und schon gar nicht in der Ausstattung. Und schließlich werden auch nicht sämtliche Hochschulen, die womöglich exzellent sind, dies auf alle Zeiten

bleiben – denn Exzellenz ist das Außergewöhnliche, das grandios Überdurchschnittliche, das von allem anderen positiv Abweichende. Das erwirbt man nicht, um es fortan zu besitzen, sondern allenfalls um es immer wieder neu zu erwerben. Es gehört zur Wettbewerblichkeit, dass es dabei wechselnde Gewinner und Verlierer gibt.

Gleichwohl ist Exzellenz weithin der grundlegende Ansatz, wenn Hochschulen versuchen, für ihre Anliegen Legitimität in der Öffentlichkeit und bei politischen Entscheidungsträgern zu gewinnen. Auch wenn der implizite Marketinganteil dabei in Rechnung gestellt, also abgezogen wird, lässt sich das durchaus merkwürdig finden. Denn die Hochschulen vergeben sich derart die Chance, überwiegend erfolgreich zu sein: Wenn alle exzellent sein wollen, müssen die meisten an ihren eigenen Ansprüchen scheitern. Schließlich können ja nicht alle grandios überdurchschnittlich werden – und sei es nur deshalb, weil die Feststellung der Überdurchschnittlichkeit den Durchschnitt als Bezugsgröße benötigt.

Nun muss daraus kein Plädoyer folgen, sich fortan auf die Durchschnittlichkeit zu fokussieren. Doch für ein Streben nach Solidität auch der Ansprüche soll hier durchaus plädiert werden: Dieses sollte bei einer angemessenen Selbsteinschätzung beginnen, und eine realistische Stärken-Schwächen-Analyse wäre dafür sehr hilfreich. Worauf zielt das normativ? Es erscheint sehr viel angemessener, wenn Hochschulen nicht unablässig und ausschließlich davon sprächen, dass sie exzellent sind und bleiben wollen, und dass man ihnen dafür die exzellenten Ausstattungen bereitstellen müsse. Vielmehr sollten sie zunächst und vor allem sagen: Wir möchten solide Forschung leisten und eine gute Ausbildung unserer Studierenden realisieren; damit schaffen wir eine breite und qualitätsvolle Basis, auf der erst das Herausragende wachsen kann. Abseits der Exzellenzrhetorik tun das ja auch schon sehr viele. Gleichwohl sind die Rahmenbedingungen dafür nicht die besten. Unzulängliche Ressourcenausstattungen stellen eine missliche Voraussetzung für Leistungssteigerungen dar. Um dennoch voranzukommen, erfreuen sich an vielen Hochschulen die Instrumente des Qualitätsmanagements (QM) großer Beliebtheit.

2. Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming

Qualitätsmanagement in der Wissenschaft ist, genau genommen, so etwas wie Religionscontrolling – mit dem Unterschied, dass ersteres auch so genannt wird, letzteres aus Pietätsgründen aber nicht. Während die Wissenschaft ihre Abläufe inzwischen nach QM-Handbüchern organisiert, liefert die katholische Kirche die Benchmarks für ein sündenfreies Leben nach wie vor in einem Katechismus. Doch das Problem ist ein ähnliches, ob QM-Beauftragte/r oder Glaubenskongregation: Es geht um die Setzung von Standards oder Normen und die Gestaltung von

Rahmenbedingungen. Qualität selbst lässt sich nicht managen. Es lassen sich lediglich – doch immerhin – die Bedingungen zum Erreichen von Qualität mehr oder weniger optimal gestalten. Im eigentlichen also handelt es sich bei QM um ein Qualitäts*bedingungs*management. QM in diesem Sinne ist die zielgerichtete Gestaltung von qualitätsfördernden Organisationskontexten. Das ist es dann auch bei der Religion wieder ganz ähnlich: Um die Qualität der religiösen Dienstleistung, erbracht von einer Kirche als Anbieterin auf dem Sinnfindungsmarkt, zu verbessern, gibt es durchaus vergleichbare Bemühungen wie an den Hochschulen, etwa in Gestalt des „Handbuch Führungspraxis Kirche. Entwickeln, Führen, Modernisieren in zukunftsorientierten Gemeinden“ (Höher/Höher 1999).

Gänzlich neu ist im Übrigen an Hochschulen weder Qualitätssicherung noch das, was heute Qualitätsmanagement heißt. Methodenbindung, Forschungskommunikation, fachkulturelle Standards, wissenschaftliche Kritik oder Prüfungsverfahren dienen seit alters her der Qualitätssicherung oder suchen zumindest diesen Eindruck zu erwecken, und ein früher Versuch in Richtung der modernen Techniken findet sich auch bereits 1802 bei Johann Jakob Engel:

„Einen Rektor mit seiner eingebildeten hohen Würde und den akademischen vergoldeten Zeptern könnte man füglich entbehren. Hingegen müsste ein Aufseher da sein, welcher die neu ankommenden Mitglieder der Anstalt inskribierte, die Verzeichnisse der zu haltenden Vorlesungen sammelte, die Hörsäle an die Kompetenten verteilte, über die Tätigkeiten der besoldeten Lehrer wachte, einreißenden Unordnungen wehrte ...“ (Engel 1802: 15f.)

Knallhartes Qualitätsmanagement, wie wir sehen. Neu indessen ist die Idee, dass neben anderen auch Gender eine der Qualitätsdimensionen ist. Dies vorausgesetzt, hat QM auch für die Qualitätsdimension Gender optimale Kontexte zu schaffen. Das freilich ist im QM-Alltag noch keine allgemein geteilte Auffassung. Daran etwas zu ändern, erfordert den Umgang mit einigen Schwierigkeiten.

Zunächst sind Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming (GM) zwei Konzepte mit sehr unterschiedlichen Quellen. Qualitätsmanagement kommt aus dem ökonomischen Optimierungsdiskurs. Es zielt auf Effektivitätserhöhung, d.h. die Verbesserung von Zielerreichungsgraden, und Effizienzsteigerung, d.h. die Verbesserung von Input-Output-Relationen. Entstanden ist Qualitätsmanagement im Bereich der industriellen Massenfertigung. Gender Mainstreaming dagegen kommt aus dem Demokratiediskurs einerseits, dem Gerechtigkeitsdiskurs andererseits. Lassen sich trotz dieser unterschiedlichen Herkünfte Verbindung denken?

Drei Schnittstellen zwischen Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming fallen auf. Zum ersten kann, wie erwähnt, Gender als eigene Qualitätsdimension aufgefasst und damit selbst zum Gegenstand von Qualitätsmanagement werden. Zweitens kann, umgekehrt, Gender Mainstreaming zum QM-Instrument werden. Das Ziel dessen wäre die Verankerung von Genderkompetenz in Organisationsentwicklungsprozessen, die wiederum kein Selbstzweck ist, sondern Ge-

schlechtergerechtigkeit in Hochschule und Forschung, die Einbindung von Gender-Inhalten in Forschung und Lehre und damit allgemeine Qualitätssteigerungen bewirken soll.

Zum dritten ähneln sich Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming darin, dass sie auf diejenigen, die sich zwar unbeteiligt fühlen, aber der jeweiligen Sache nicht ausweichen können, enervierend wirken. Letzteres wird besonders dann anschaulich, sobald Qualitätsmanagement und Gender Mainstreaming dem gleichen heute weit verbreiteten Modus der Entscheidungserzeugung unterworfen werden, indem sie beide in die Hände von Beratern fallen. Ein Beispiel aus einem thüringischen Dorf:

„550 Seelen zählt das Örtchen Jützenbach, die den Folgerungen des 15.000 Euro teuren Gutachtens über ‚Gender Mainstreaming in der Dorferneuerung‘ nicht entkommen können. Wo man hinblickt, im Kindergarten, der Kneipe oder bei der Freiwilligen Feuerwehr, geht es um ‚Gender‘. Um ‚Gender-Check‘, ‚Gender-Controlling‘ und das ‚Gender-Gap‘, alles durch und durch diskutiert im ‚Gender-Beirat‘. Es gehe darum, das Thema ‚Gender‘ von ‚Top Down auf Bottom Up umzustellen‘, sagt der Autor der Studie, der von Haus aus Ingenieur ist. Der Mann von der Feuerwehr aber glaubt, wenn wir ihn richtig verstanden haben, daß ein gewisser ‚Herr Gender‘ sich die ganze Sache ausgedacht habe, um die man aber nun einmal nicht herumkomme. Was ihn tröstet, ist: ‚Hinter jedem Feuerwehrmann steht eine Frau.‘ (Hanfeld 2005: 42)

3. AG – Ergebnisse: kritische Faktoren, neuralgische Punkte

Die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming im Kontext von Qualitätsmanagement“ suchte nun nach den kritischen Faktoren und neuralgischen Punkten in der Beziehung von GM und QM. Einige wurden identifiziert:

1. *die Spannung zwischen dem Gerechtigkeits- und Demokratieanliegen, dessen Ausdruck das Streben nach Geschlechtergleichstellung ist, einerseits und der Nützlichkeitsorientierung des Qualitätsmanagements andererseits:* Es genüge nicht, das Qualitätsmanagement als „Trojanisches Pferd“ – quasi als geborgte Akzeptanz – für Gender Mainstreaming zu nutzen, sondern es gelte, Gender Mainstreaming und Frauenförderung per se zu akzeptieren. Für die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming reiche es nicht aus, sich auf Nützlichkeitsargumente – das „weibliche Humankapital“ – zu beschränken. Es gehe vielmehr um die Durchsetzung eines Wertekonsenses zur Geschlechtergleichstellung. Andererseits liefere die Verbindung geschlechtsspezifischer Anliegen mit QM-Aktivitäten auch Legitimationsressourcen, auf die zu verzichten unklug wäre;
2. *die Wahrnehmung von Gender Mainstreaming als Zusatzaufgabe und -belastung:* Sowohl hinsichtlich Arbeitsbelastung wie finanzieller Ausgaben empfänden sehr viele Akteure im Wissenschaftsbetrieb die gender-bezogenen Anforderungen als eine Bindung von Kapazitäten, die ohnehin schon überbeansprucht seien.

Zudem würden solche Anforderungen als abzuwehrende wissenschaftsexterne Zumutung betrachtet, da sie als Widerspruch zu Leistung und Eliteanspruch sowie als (konkurrierende) weibliche Ansprüche auf hohe Positionen erschienen;

3. *die Gefahr der Reduzierung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft auf die „familienfreundliche Hochschule“:* Diese Reduktion sei aktuell vielfach zu beobachten. Ihr müsse entgegengewirkt werden, ohne dabei in Vergessenheit geraten zu lassen, dass die familiengerechte Hochschule gleichwohl aus verschiedenen Perspektiven unstrittig erstrebenswert sei;
4. *die Fixierung der Geschlechtergerechtigkeitsperspektive ausschließlich auf die höchsten Positionen im Wissenschaftsbetrieb:* Hier zeige sich eine spezifische Wirkung der Elite-Debatte innerhalb der Gender-Debatte, die Einseitigkeiten bewirke;
5. *das Problem ungenauer Zieldefinitionen:* Generell scheine es ein Desiderat in den Fragen zu geben, was eigentlich konkret Geschlechtergleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen bzw. in der Wissenschaft meine, und was diesbezüglich die strategischen Ziele sind. Seien dies ‚nur‘ statistische Parameter (wie die Frauenanteile an den ProfessorInnen, bei den Hochschulzulassungen oder in bestimmten Fachrichtungen), oder müsse es nicht vielmehr auch um beispielsweise die Vergeschlechtlichung von Themen und Denkmustern, die Veränderung akademischer Karrieremuster, die veränderte Situation der Hochschulen in der Gesellschaft gehen?
6. *die bislang unzulängliche Nutzung gender-spezifischer Ergebnisse für die Außendarstellung der Hochschulen:* Einschlägige Erfolge sollten viel stärker zur Erhöhung der Reputation einer Hochschule oder Wissenschaftseinrichtung beitragen („Man kann damit angeben!“). Auf der anderen Seite sollten Defizite stärker sanktioniert werden. Originalton aus der Debatte: „Wie lange lässt sich die finanzierende Gesellschaft die Ignoranz der Max-Planck-Gesellschaft gegenüber Geschlechtergleichstellung eigentlich noch gefallen?“

Mehrfach wurde betont, dass sich mit der Verbindung zum Qualitätsmanagement Akzeptanz für Gender Mainstreaming gewinnen ließe, die auf anderem Wege nicht zu erlangen sei. Diese gewonnene Akzeptanz schlage sich dann in strukturierten Problembearbeitungssystemen – wie sie das Qualitätsmanagement biete – und zusätzlichen Finanzmitteln nieder. Dem wurde entgegengehalten, dass die QM-GM-Verbindung lediglich eine Verzweckung der Gender-Anliegen bewirke, nicht aber tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit. Hier lasse sich eine Analogie zum Diversity-Management ziehen: Dieses zielen keineswegs auf eine Harmonisierung von Verschiedenheit, sondern auf die profitable Ausnutzung der Verschiedenheit von Humankapital.

Gleichwohl: Der entscheidende Erfolgsfaktor für eine wirksame Verbindung von Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement dürfte immer noch die

finanzielle Untersetzung der gender-bezogenen Anliegen sein. Zwar werden dann die richtigen Dinge u. U. aus falschen Gründen getan. Doch scheint das immer noch besser zu sein, als wenn ein falscher Weg mit falschen Gründen so konsequent fortgesetzt wird, als sei er der richtige.

Literatur

- Höher, Friederike; Peter Höher (1999): Handbuch Führungspraxis Kirche. Entwickeln, Führen, Modernisieren in zukunftsorientierten Gemeinden. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Engel, Johann Jakob (1802): Denkschrift über Begründung einer großen Lehranstalt in Berlin (13. März 1802), in: Ernst Müller (Hg.), Gelegentliche Gedanken über Universitäten, Leipzig 1990: Reclam, S. 6-17.
- Hanfeld, Michael (2005): Der Feuerwehrmann und seine Frau. Wie so genannte Berater das Land in Grund und Boden gutachten, in: F.A.Z., 30.5.2005, S. 42.

Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung

Annette Fleck

Akkreditierung an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin

1. Institutionenebene

Die vom Akkreditierungsrat¹ beschlossenen Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen² bieten Ansatzpunkte für eine Berücksichtigung des Gender Mainstreaming (GM) bei der Ausgestaltung von Studiengängen (Akkreditierungsrat 2005). Nachfolgend wird die Integration von Gender Mainstreaming in Hochschule und Studium an der FHW Berlin dargestellt.

Die organisatorische Ausgestaltung des Studiums sowie der Zugangs- und Übergangsbedingungen bietet Möglichkeiten der Implementation des Gender Mainstreaming-Ansatzes. So können bei der *Auswahl* sowie der *Zulassung* für das Studium Kriterien wie Geschlecht mit aufgenommen werden, um z.B. ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen zu erreichen. Insbesondere für *Master*-Studiengänge sind weitere Kriterien für die Zulassung möglich. Die FHW Berlin macht in dem gemeinsam mit der Universität Kassel durchgeführten Master-Studiengang Labour Policies and Globalisation³ von dieser Gender-Quote Gebrauch. Grundlagen sind die Länderhochschulgesetze und die Richtlinien der Kultusministerkonferenz.

Paragraph 8 der Frauenförderrichtlinie (FFR) der FHW (1993) regelt, dass die „*Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie durch geeignete Maßnahmen erleichtert werden*“ soll. Dies wird unter anderem in drei Maßnahmen deutlich:

Studieren mit Kind: Vereinbarkeitsregelungen in den Studien- und Prüfungsordnungen für die Studiengänge am FB I Wirtschaftswissenschaften der FHW Berlin. Hierzu zählen insbesondere Regelungen, die die Erbringung studienbegleitender Prüfungsleistungen betreffen sowie Regelungen zu Versäumnis, Rück-

¹ <http://www.akkreditierungsrat.de> (Zugriff am 18.11.2005).

² In der Fassung vom 30.11.1999, zuletzt geändert am 17.12.1999; übernommen durch Beschluss des Akkreditierungsrates der Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland vom 25.4.2005.

³ <http://www.global-labour-university.de/index.htm> (Zugriff am 18.11.2005).

tritt etc., die auf die besondere Situation von Studierenden mit Kindern zugeschnitten sind. Verlängerungen von Bearbeitungszeiten für Semester- und Abschlussarbeiten zählen ebenfalls hierzu oder auch die Reservierung von Plätzen für Studierende mit Kindern in zulassungsbeschränkten Lehrveranstaltungen.

Kita des Studentenwerks an der FHW Berlin: Die KITA auf dem FHW-Campus bietet seit 1998 40 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von wenigen Monaten bis zur Einschulung.

Promovieren als FH-Absolventin: Das Stipendienprogramm der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin stellt ein Pilotprojekt dar. Gefördert werden sollen Berliner Fachhochschulabsolventinnen von wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, die promovieren wollen. Die Stipendien werden zur Vorbereitung bzw. Entwicklung eines Promotionsvorhabens vergeben. Seit dem Jahr 2000 fördert die FHW Doktorandinnen.

Berufsbefähigung der Absolventinnen und Absolventen: Möglichkeiten der Integration von Gender-Aspekten bietet auch das *Existenzgründer/-innen-Programm* an der FHW Berlin „Gründungseinstieg“, in dem ein Modul speziell den Gründerinnen gewidmet ist: „Frauen gründen anders“. Die Aktivitäten des Career Contact in Zusammenarbeit mit dem Hochschulteam der Agentur für Arbeit Berlin-Südwest zu den Themen im Zusammenhang der Qualifizierung & Beratung sowie des Berufseinstiegs & Beratung bieten ebenfalls Möglichkeiten der Berücksichtigung von Gender-Aspekten.

Die Ko-Finanzierung der Aktivitäten zu Gender Mainstreaming ist unter anderem aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) beantrag⁴.

Vergabe von Frauenstipendien für das MBA-Studium: Um den Ein- bzw. Aufstieg von Frauen ins Management zu fördern, hat die FHW Berlin für das Wintersemester 2005/06 vier Stipendien für das berufsbegleitende MBA-Studium auslobt. Die Stipendiatinnen werden in der Finanzierung des Weiterbildungsstudiums mit jeweils 5.000 Euro unterstützt. Darüber hinaus werden Möglichkeiten der Vernetzung speziell für Frauen gegeben. Hervorzuheben sind EFAS (economics, feminism and science) und CEWS (Center of Excellence Women and Science).

Curriculumentwicklung:

Die FHW Berlin hat bei der Curriculierung der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge die positiven Erfahrungen mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in den Curricula des bisherigen Diplom-Studiengangs aufgegriffen und diese modifiziert in die neuen Studiengänge eingefügt. Gender-Mainstreaming-

⁴ <http://www.berlin.de/strukturfonds/index.html> (Zugriff am 18.11.2005). Gegenwärtig können aber auch über andere Programme wie z.B. HWP (1.1.2004-2007), insbesondere das im HWP enthaltene Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, Mittel beantragt werden.

Module haben sowohl Eingang gefunden in die Kerncurricula, aber auch in die Wahlpflichtmodule/Electives, in die Vertiefungen *sowie in die* Schlüsselqualifikationen. Frauenspezifische Themen werden als integraler Bestandteil in die Studienordnung aufgenommen; sie sind als Inhalte in Pflicht- und Wahlpflichtfächern zu verankern (Frauenförderrichtlinie 1993: § 7 (2)). Nachfolgend sind Beispiele der Implementierung genannt:

Bachelor-Studiengänge Business Administration und Economics:

Die aktuelle Zielvereinbarung des Fachbereichs I Wirtschaftswissenschaften mit der Zentralen Frauenbeauftragten enthält die Vorgabe, dass Gender bezogene Inhalte in die Module aller Studiengänge zu implementieren seien:

In den Bachelor-Studiengängen werden für das Themenfeld „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ unter anderem vier thematisch orientierte Lehrveranstaltungen konzipiert, die jeweils mit unterschiedlicher Stundenzahl veranschlagt sind. Sie knüpfen an den bisherigen Schwerpunkten an, erweitern und vertiefen allerdings die behandelten Aspekte:

- a) Geschlechterverhältnis im Betrieb (u. a. Mikropolitik, Personal- und Organisationsentwicklung, Arbeitsbewertung/Eingruppierung/Entlohnung, Fach- und Führungspositionen, betriebliche Frauenförderung)
- b) Gesamtwirtschaftliche Aspekte der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung (u. a. Hausarbeit-Erwerbsarbeit im ökonomischen Prozess, ökonomische Erklärungsansätze, empirische/theoretische Relevanz, Effizienz und Gerechtigkeit, wirtschaftspolitische Handlungsmöglichkeiten)
- c) Geschlechterverhältnis und Gesellschaft (u. a. Konstitution zweier formverschiedener gesellschaftlicher Arbeitssphären, kapitalistische und patriarchale Charakteristik der modernen Industriegesellschaft, Gleichheit und Verschiedenheit der Geschlechter)
- d) Rechtliche Aspekte der Gleichstellung (u. a. rechtliche Grundlagen und Normierungen, Regelungsbereiche und Instrumente, nationale und internationale Rechtsentwicklungen)⁵.

Master-Studiengänge:

In den Master-Studiengängen wird „Gender and Globalisation“ als Wahlpflichtmodul angeboten. Ziel ist es, den Studierenden ein Verständnis von Gender-Konzeptionen zu vermitteln und Geschlechterbeziehungen darzustellen, die Prozessen der beschleunigten Globalisierung zu Grunde liegen. Die Studierenden lernen den Einfluss von Globalisierung und ökonomischen Entwicklungen auf Geschlechterverhältnisse einzuschätzen, indem sie mit unterschiedlichen Theorien, Konzeptionen

⁵ <http://www.harriet-taylor-mill.de/index.html> (Zugriff am 18.11.2005).

nen und Methoden konkrete Fälle bearbeiten.

1.1 Personelles Potential

Frauenförderrichtlinie und Leitsätze:

Die FHW hat sich 1992/1993 mit Unterstützung der Frauenbeauftragten eine *Frauenförderrichtlinie* gegeben, in der frauenpolitische Ziele und Maßnahmen festgehalten sind. Damit hat die FHW sich zum Ziel gesetzt, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule hinzuwirken (vgl. *Frauenförderrichtlinie* 1993). Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sollen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden. Angestrebt wird insbesondere eine höhere Repräsentanz von Frauen in der Lehre und die Veränderung der Lerninhalte durch die Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen. Diese *Frauenförderrichtlinie* ergänzt und konkretisiert die gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter. Auf der Grundlage der Leitsätze der FHW aus dem Jahr 1998, in denen es heißt, „Gleichstellung und Frauenförderung ist Grundlage und Maßstab“ (Leitsätze § 6) sind an der FHW Berlin u.a. mehrere *Gender Professuren* eingerichtet worden, deren Denomination einen Gender-Zusatz aufweisen. Darüber hinaus ist seit September 2001 eine *Gastprofessur mit dem Schwerpunkt Gender* im Harriet Taylor Mill-Institut angesiedelt. Diese Gastprofessur wird jeweils für zwei Jahre besetzt.

Für ihr erfolgreiches Engagement im Bereich der Chancengleichheit bekam die Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin am 02. Juni 2005 zum zweiten Mal das *Prädikat Total E-Quality*⁶ verliehen.

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung:⁷

Das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung wurde im Februar 2001 gegründet. Es ist ein Institut der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin (Berlin School of Economics). Die FHW Berlin ist die einzige wirtschaftswissenschaftliche Hochschuleinrichtung in Deutschland, die ein solches Institut hat.

Die Direktorin des Instituts, Prof. Dr. Friederike Maier, Professur für Verteilung und Sozialpolitik, ist u.a. Expertin für Frauen und Ökonomie (Arbeitsmarkt, soziale Sicherung, geschlechtsspezifische Aspekte in den Wirtschaftswissenschaften) – und sie ist Mitglied des Expertinnennetzwerks Gender, Social Inclusion and Employment der Europäischen Kommission⁸

⁶ http://www.fhw-berlin.de/fhw2000/fhw_basics/index.htm (Zugriff am 18.11.2005).

⁷ <http://www.harriet-taylor-mill.de> (Zugriff am 22.11.2005).

⁸ http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/gender/exp_group_en.html.

2. Institutionelle und politische Rahmenbedingungen

Die gezielte Förderung des Gender Mainstreaming-Ansatzes im Kontext der *Studienreform* und der Qualitätssicherung ist nicht nur auf der Ebene der Hochschulen und Fachbereiche zu fokussieren, sondern insbesondere auch auf Ebene der Politik. Gender Mainstreaming kann so als ein Kriterium der Steuerung durch gezielte Mittelzuweisung genutzt werden (So in den Hochschulverträgen bzw. Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule und zwischen Hochschule und Fachbereichen). Gender Mainstreaming ist in den Kriterienkatalog des Akkreditierungsrates und der Akkreditierungsagenturen mit aufzunehmen.

Evaluationen im Zusammenhang der *Qualitätssicherung* sind um den Aspekt des Gender Mainstreaming erweitert und Auswertungen sind gezielt Geschlechter differenziert aufbereitet. Entsprechend sind in den *Selbstberichten zur Akkreditierung* diese Daten darzustellen.

Literatur

Akkreditierungsrat (2005'): Kriterien. In der Fassung vom 30. November 1999, zuletzt geändert am 17. Dezember 1999; übernommen durch Beschluss des Akkreditierungsrates der Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland vom 25.4.2005.

Frauenförderrichtlinie (1993) der FHW Berlin: http://www.fhw-berlin.de/fhw2000/fhw_basics/frauenbeauftragte/frauenfoerderrichtlinie.htm (Zugriff am 22.11.2005).

Leitsätze (1998) der FHW Berlin: http://www.fhw-berlin.de/fhw2000/fhw_basics/index.htm (Zugriff am 22.11.2005).

Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung?

Überlegungen zu Rahmenbedingungen von Gender Mainstreaming in Qualitätssicherungsverfahren

Trotz des Beschlusses der Kultusministerkonferenz (KMK) vom Oktober 2004,¹ der für den Akkreditierungsrat die Aufgabe definiert, die Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes im Akkreditierungssystem sicherzustellen, kann von einem Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung – das wurde sowohl in den Vorträgen als auch in der Diskussion der Arbeitsgruppe deutlich – bislang nicht die Rede sein. Aus der Perspektive der stellvertretenden Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin musste dies in einem praktischen Erfahrungsbericht bestätigt werden. Das Interesse der Arbeitsgruppe fokussierte vorrangig darauf, aus der Skizze der Problemsituation heraus, Wege und Möglichkeiten, die zu einer geschlechtergerechten Veränderung von Akkreditierungsverfahren beitragen können, abzuleiten und schließlich als Forderungen zu formulieren. Heidrun Jahn hat diese anregende Diskussion in ihrem Beitrag zur Arbeitsgruppe *Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung* pointiert aufbereitet und dokumentiert.²

Im Folgenden soll eine der Forderungen, die Entwicklung von Gender-Bewusstsein und Gender-Kompetenz in den Organen und Einrichtungen, die Akkreditierungsverfahren regulieren bzw. ausführen,³ herausgegriffen werden. Es wird kurz verdeutlicht, wo und inwiefern geschlechterrelevante Aspekte bei der Studienreform an der Freien Universität Berlin eine Rolle spielen und wo sie unberücksichtigt bleiben. Anschließend wird noch einmal der Weg der Implementierung von Gender Mainstreaming im Bologna-Prozess nachvollzogen, wobei in Frage gestellt wird, dass es sich dabei um echte „Top-down“-Verfahren handelt. Langfristig, so die These, kann die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in Qualitätssicherungsprozessen nur dann gelingen, wenn die daran beteiligten Akteure – „Top-down“ wie „Bottom-up“ – über ausreichend Gender-Kompetenz verfügen. Zugleich sollen die Chancen verdeutlicht werden, die der Bolog-

¹ Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2004.

² Vgl. hierzu den Beitrag zur Arbeitsgruppe Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung von Heidrun Jahn im Tagungsband.

³ Hierunter sind der Akkreditierungsrat als definierendes und kontrollierendes Organ von Mindestanforderungen an Akkreditierungsverfahren und -agenturen, die Akkreditierungsagenturen sowie die von ihnen eingesetzten Kommissionen, Ausschüsse und Gutachtergruppen zu fassen.

na-Prozess für die Entwicklung eines entsprechenden kritischen Potentials sowie Handlungs- und Erfahrungswissens eröffnet.

1. Der Bologna-Prozesses an der Freien Universität Berlin aus gleichstellungspolitischer Perspektive

Im Zusammenhang mit der Neugestaltung und Überführung des Studienangebots in modularisierte Bachelor- und Masterstudiengänge hat die Freie Universität Berlin ihr gleichstellungspolitisches Profil in deutlichem Maße geschärft.⁴ Bei der Ausgestaltung der Curricula konnten hinsichtlich der Verankerung von Gender-Aspekten beachtliche Erfolge erzielt werden: Zahlreiche Studiengänge befähigen zum Umgang mit Theorien und Methoden der Gender Studies bzw. der Frauen- und Geschlechterforschung durch eine entsprechende Vermittlung in Wahl-, Pflicht- oder Wahlpflichtmodulen.⁵ Hervorzuheben sind in Hinblick auf das Angebot grundständiger Studiengänge die Etablierung von *Gender & Diversity* als einem von sechs (bzw. drei) Kompetenzfeldern in der Allgemeinen Berufsvorbereitung⁶ und die übergeordnete Zielstellung der Geschlechtersensibilisierung der Studierenden durch die Lehramtsbezogene Berufswissenschaft⁷. Im Bereich der wei-

⁴ Dass die Freie Universität Berlin ein solches Profil hat, wird zum einen im Leitbildentwurf der Hochschule und in den mit dem Land Berlin vereinbarten Zielen im 2005 erneuerten Hochschulvertrag deutlich, zum anderen in deren Umsetzung. Sowohl Forschung (z. B. im Cluster Gender & Diversity) als auch Lehre (siehe folgende Ausführungen zur Umsetzung des Bologna-Prozesses) spiegeln diese Ziele wider. Darüber hinaus sind gleichstellungspolitische Strategien in den wesentlichen Steuerungsinstrumenten (z. B. Zielvereinbarungen oder dem Konzept zur leistungsorientierten Mittelvergabe) verankert und Prozesse weitgehend demokratisiert.

⁵ Eine Auflistung von Best-Practice-Beispielen findet sich in der Dokumentation der LaKoF-Jahrestagung 2004: (LaKoF 2004). Explizit genannt sei der Studiengang Master of East European Studies, bei dem insofern von einem „gegenderten“ Studiengang gesprochen werden kann, als dass ein Bewusstsein für den Wandel von Geschlechterverhältnissen als studiengangübergreifendes Ausbildungsziel formuliert ist. Veröffentlicht im Amtsblatt der Freien Universität Berlin 34/2003. Informationen zum Studiengang: http://www.fu-berlin.de/studium/studiengaenge/weitere/34cc_East_European_Studies.pdf (Zugriff am 3.11.2005).

⁶ Die Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) ist mit einem Umfang von 30 Credits verpflichtender Bestandteil aller Bachelorstudiengänge. Statt der ABV kann bei der Kombination zweier lehramtsbildender Fächer im Bachelorstudium auch die Lehramtsbezogene Berufswissenschaft (LBW) mit einem Umfang von 30 Credits gewählt werden. Sowohl die Neufassung des Rahmenkonzepts für Bachelor- und Masterstudiengänge an der Freien Universität Berlin als auch eine entsprechende Studienordnung sieht den Erwerb von Grundkenntnissen im Bereich Gender-Kompetenz vor. Siehe Studien- und Prüfungsordnung für den Studienbereich Allgemeine Berufsvorbereitung in Bachelorstudiengängen der Freien Universität Berlin. Amtsblatt der Freien Universität Berlin 49/2004.

⁷ Siehe Studien- und Prüfungsordnung für den Studienbereich Lehramtsbezogene Berufswissenschaft in Bachelorstudiengängen der Freien Universität Berlin. Amtsblatt der Freien Universität Berlin 51/2004.

terbildenden Masterstudiengänge steht insbesondere der Studiengang *Gender-Kompetenz*⁸ für ein innovatives Studienangebot.

Diese Erfolge sind neben der aktiven Ausgestaltung des gleichstellungspolitischen Profils der Freien Universität Berlin in Forschung, Lehre und Studium im Wesentlichen einer weitgehenden Institutionalisierung und Demokratisierung der entscheidenden Prozesse – Erarbeitung, Beschluss und Einrichtung von Studiengängen⁹ – zu verdanken, an denen die zentrale und dezentralen Frauenbeauftragte(n) gemäß des Berliner Hochschulgesetzes systematisch beteiligt sind/ist. Für den Prozess der Akkreditierung von Studiengängen sind diese strukturellen Bedingungen bislang nicht etabliert. Das Verfahren, oder besser die Verfahren, sind intransparent und zu großen Teilen stark dezentralisiert bzw. personengebunden. Eine systematische Beteiligung der Frauenbeauftragten findet nicht statt.

Eine gendersensibilisierte Perspektive im Sinne des Gender Mainstreaming fehlt also bislang nicht nur in den Mindeststandards für Akkreditierungsverfahren, den extern bestimmten Strukturen und Verfahrensbestandteilen der Akkreditierung durch die Agenturen (vgl. Mühlenbruch 2004: 5 – 6), sondern auch in den hochschulintern zu organisierenden und zu verantwortenden Bestandteilen der Akkreditierung (insbesondere Selbstdokumentation der Hochschule und Stellungnahme der Hochschule zu den Gutachten). Das heißt, dass sowohl diesbezügliche Desiderate als auch Erfolge nicht sichtbar werden. Zu aller erst ist es aber ein Zeichen der nachhaltigen Akzeptanzschwierigkeiten von Gender-Mainstreaming-Strategien. Insofern kann auch nicht von einem akademischen Selbstverständnis gesprochen werden. Im Gegenteil: Die Tatsache, dass Gender-Bewusstsein und Gender-Kompetenz gerade bei neu etablierten Prozessen der Akkreditierung nicht systematisch vorhanden sind, zeigt, wie wenig selbstverständlich sie immer noch sind.

⁸ Im Studiengang Gender-Kompetenz sollen Wissen und Handlungskompetenz in Fragen der Chancengleichheit entwickelt werden; die Studierenden sollen für Fragen und Konsequenzen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses sensibilisiert werden. Das Studium ist auf drei Semester angelegt. Informationen zum Studiengang bietet die Homepage <http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz/> (Zugriff am 21.09.2005).

⁹ Neben der Beteiligung in Gremien ist insbesondere auf die systematische Beteiligung der Frauenbeauftragten in den Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und den Fachbereichen hinzuweisen (ggf. werden auch die dezentralen Frauenbeauftragten an Zielvereinbarungen zwischen Fachbereich und wissenschaftlichen Einrichtungen beteiligt). Dadurch konnte für die Freie Universität Berlin flächendeckend die angemessene Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der Modularisierung des Studienangebots vereinbart werden.

2. Die Implementierung von Gender Mainstreaming im Bologna-Prozess und Akkreditierungssystem

Als gleichstellungspolitische Strategie der Europäischen Union sieht Gender Mainstreaming die „(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechtsbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligte Akteure und Akteurinnen einzubeziehen,“ (Europarat, 1998) vor. Damit geht die Konzeption von Gender Mainstreaming als „Top-down“-Prozess einher. Ein Blick auf die nationale wie supranationale Geschichte des Bologna-Prozesses zeigt aber, dass Gender Mainstreaming weder im oben definierten Sinne noch „Top-down“ Eingang in den Prozess der Einigung des europäischen Hochschulraumes gefunden hat.

2003 wird Gender Mainstreaming mit dem im Berlin-Kommuniqué formulierten Ziel, soziale und geschlechtsspezifische Unterschiede auf nationaler wie europäischer Ebene abzubauen, erstmals explizit in der Programmatik des Bologna-Prozesses thematisiert (Bildungsminister 2003). Da waren, sieht man die 1999 verabschiedete Erklärung von Bologna als Geburtsstunde an, bereits vier Jahre und mit Blick auf das Ziel 2010 mehr als ein Drittel der vorgesehenen Zeit bis zur Realisierung der Ziele verstrichen. Wäre dieser verspätete Start von Gender Mainstreaming im Bologna-Prozess sicher zu verschmerzen gewesen, zeigt aber spätestens die Folgekonferenz in Bergen im Juni 2005 mit aller Deutlichkeit, dass von der Implementierung einer geschlechterspezifischen Perspektive in *alle* Phasen politischer Entscheidungen nicht die Rede sein kann. Das Bergen-Kommuniqué verzichtet auf eine neuerliche Erwähnung der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowohl im Zusammenhang mit der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses als auch im Kontext von (europäischer) Qualitätssicherung (vgl. Bildungsminister 2005).

In den nationalen Richtlinien zur Umsetzung des Bologna-Prozesses taucht Gender Mainstreaming explizit erstmals in dem bereits genannten KMK-Beschluss vom Oktober 2004, sozusagen am Ende der ersten Halbzeit, im Zusammenhang mit der Akkreditierung auf. Ob es sich hierbei ähnlich wie bei der Berliner Erklärung nur um einen punktuellen Erfolg handelt und Gender Mainstreaming in der zweiten Halbzeit wieder auf die Auswechselbank muss oder ob es tatsächlich die Grundlegung für einen kontinuierlichen Prozess darstellt, bleibt abzuwarten. Derzeit reformuliert der Akkreditierungsrat mit Blick auf bevorstehende Reakkreditierungen von Agenturen die Mindeststandards und Kriterien. Ob und inwiefern sich Gender Mainstreaming-Strategien darin wiederfinden und wie ernsthaft deren Umsetzung durch die Agenturen erfolgen wird, ist derzeit noch nicht absehbar.

Die bisherigen Wege und Formen der Implementierung von Gender Mainstreaming geben diesbezüglich aber eher Anlass zur Sorge. Im Bologna-Prozess sind gleichstellungspolitische Strategien weder kontinuierlich verankert, noch kann die Rede davon sein, dass die Berücksichtigung einer geschlechterbezogenen Sichtweise durch *alle* beteiligten Akteure und Akteurinnen „Top-down“ erfolgt. Es muss vielmehr eingestanden werden, dass die entsprechenden Passagen des Berlin-Kommuniqués und des KMK-Beschlusses Resultate intensiver Überzeugungsarbeit und Anstrengungen gleichstellungspolitischer Expertinnen und Experten und als solche eher Ergebnisse von „Bottom-up“-Strategien sind.¹⁰ Die Berliner Präambel, die als grundlegende Maßgabe weitergehender Forderungen beispielsweise der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF 2004a und 2004b) oder des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (Mühlenbruch 2004) dient, wie auch der KMK-Beschluss sind wichtige Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Studienreform. Die darüber ausgebrochene Freude darf aber nicht darüber hinweg täuschen, dass im Bologna-Prozess nachhaltige Akzeptanzschwierigkeiten des Gender Mainstreaming-Ansatzes sichtbar werden. Nicht zuletzt ist der Mangel an Gender-Kompetenz und Gender-Bewusstsein der Akteure und Akteurinnen, die für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bologna-Prozess unabdingbar ist, Ausdruck dieser Anerkennungsschwierigkeiten.

3. Die Validität von Gender Mainstreaming-Zielen in der Akkreditierung und die Fähigkeit, sie zu entwickeln

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming, das ist der Art und Weise seiner Implementierung im Bologna-Prozess zu entnehmen, kann also immer noch nicht als akademische Selbstverständlichkeit beschrieben werden, auch wenn Erfolge, wie sie am Beispiel der Freien Universität genannt wurden, vorhanden und kein Einzelfall sind. Eine Ursache der nachhaltigen Akzeptanzschwierigkeiten dieser Strategie liegt in ihrer grundsätzlichen Offenheit und der daraus folgenden Irritation über ihre gleichstellungspolitischen Ziele begründet. Übertrieben gesagt kann vermutet werden, dass es im akademischen Umfeld der Bundesrepublik Deutschland genauso viele Personen gibt, die noch nie etwas von Gender Mainstreaming gehört haben, wie solche, die eine genaue Vorstellung davon haben. Während die Pluralität der Zielsetzungen von Gender Mainstreaming-Strategien eine wesentliche Vor-

¹⁰ Die Gender-Expertinnen und -Experten werden meist als Berater/-innen der Linie gesehen, ihre Handlungsempfehlungen gelten insofern als integrative Bestandteile von Top-down-Strategien. Entgegen dieser Auffassung wird hier die Ansicht vertreten, dass es sich bei diesen Handlungsempfehlungen de facto noch weitgehend um „Bottom-up“ implementierte Strategien handelt, da sie in den meisten Fällen von außen bzw. unten in die Mitte der Linie hineingetragen werden. Ein Bewusstsein für die Relevanz von Gender-Aspekten ist in der Linie deutlich unterentwickelt.

aussetzung ihrer Durchsetzungsfähigkeit auf europäischer Ebene darstellt (Behning 2004), wird sie im Rahmen einer Befähigung zu genderkompetentem Handeln in politischen Prozessen im Allgemeinen und im Rahmen von Qualitätssicherung im Besonderen zu einem weitreichenden Problem.

Akkreditierung soll prüfen, ob mit einem Studiengang bestimmte Ziele verfolgt werden und ob diese Ziele (unter Berücksichtigung von Mindeststandards) valide sind. Zudem soll Akkreditierung prüfen, ob das Konzept eines Studienganges, aber auch das personelle und sächliche Potential, das diesem zur Verfügung steht, sowie die Organisation angemessen sind, um die formulierten Ziele zu erreichen. Dass ein Konzept, das zur Steigerung seines Identifikationspotentials seine Ziele so vage wie möglich formuliert, mit einem Konzept, das die Sicherstellung valider Ziele und deren machbare Umsetzung verfolgt, schwer zu vereinbaren ist, scheint eingängig. Die Skepsis, die gegenüber Gender-Mainstreaming-Strategien und der weitreichenden Intransparenz ihrer durchaus gegensätzlichen Zielsetzungen vorherrscht,¹¹ kommt im Kontext von Qualitätssicherungsverfahren schwer zum Tragen.

Es müssen also, soll Gender Mainstreaming Eingang in die Praxis von Akkreditierungsverfahren finden, valide Gender-Kriterien gefunden werden. Die Definition solcher Kriterien in der Form, wie sie beispielsweise vom CEWS in einem Positionspapier, *Akkreditierung – Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung* (CEWS 2004), vorgeschlagen werden, sind deshalb elementar. Dennoch besteht hier die Gefahr, dass der zweite Schritt vor dem ersten erfolgt und die Beteiligten überfordert werden. Ein Blick in den Kriterienkatalog des CEWS macht deutlich, dass damit hohe Anforderungen an die Gender-Kompetenzen aller Akteurinnen und Akteure auf allen Ebenen verbunden sind, die bislang nicht entwickelt oder flächendeckend vorhanden sind. Die Erfüllung der geforderten Mindeststandards durch die Hochschulen in Lehre und Organisation, erzeugt einen erheblichen Qualifizierungsbedarf beim wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Personal. Für den entsprechenden Nachweis bei der Akkreditierung müssen nicht nur umfangreiche geschlechtsspezifische Daten erhoben, sondern auch interpretiert und bewertet werden. Hierfür ist Gender-Kompetenz sowohl auf Seiten der Antragsteller als auch der Gutachter und der Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in den Fachausschüssen und Akkreditierungskommissionen notwendig.

¹¹ Ob mit Gender Mainstreaming ein Ansatz von Gleichheit oder ein Ansatz von Differenz verbunden ist, bleibt weitgehend der Ausgestaltung überlassen. Diese weitreichende Polyvalenz führt nicht nur zur Irritation über die Ziele von Gender Mainstreaming bei zahlreichen Entscheidungsträgern, sondern hat zu vehementer Kritik des Ansatzes z. B. durch Angelika Wetterer (2002) geführt, die Gender Mainstreaming (sowie Managing Diversity) als ausschließlich rhetorische Strategien kritisiert, die nicht zu einem Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik, sondern zur Fortschreibung von Geschlechterdifferenz führten. Eine Art „Gegendarstellung“ bzw. Rehabilitation von Gender Mainstreaming bietet Meuser (2004).

Zudem erfordern die Kriterien einen Prüfaufwand, der wohl kaum zu einer Verkürzung der ohnehin schon vehement in der Kritik stehenden Dauer von Akkreditierungsverfahren beitragen wird.

Es ist zweifelhaft, ob eine derartige Politik des Bombenwurfs¹² tatsächlich zielführend und zur Steigerung der Akzeptanz von Gender Mainstreaming angetan ist. Stattdessen sollten sich die Aktivitäten auf eine schrittweise Befähigung der Akteure und Akteurinnen zu genderbewusstem und -kompetentem Denken und Handeln konzentrieren. Dies wurde in der Vergangenheit vernachlässigt und durch das „Beauftragten-Syndrom“ (sowohl durch die Organisationen als auch die Beauftragten) nicht begünstigt. Wenn Gender Mainstreaming „Top-down“ umgesetzt werden soll, müssen die Verantwortlichen in die Lage versetzt werden, für sich zu klären, was darunter zu verstehen ist. Nur wenn sie fähig sind, gleichstellungspolitische Ziele selbst zu entwickeln, werden sie sie auch nachhaltig akzeptieren und vertreten sowie entsprechenden Handlungsbedarf kommunizieren. Hierfür sind spezifische Weiterbildungsangebote zu konzipieren und umzusetzen. Dass dem Bologna-Prozess selbst dabei eine wichtige Rolle zukommt, zeigen die eingangs erwähnten Beispiele für die Entwicklung von Gender-Kompetenz im Rahmen von grundständigen wie weiterbildenden Studienangeboten. Neben „Sofortmaßnahmen“ sind entsprechende Anstrengungen zu intensivieren und finanziell zu fördern. Von den derzeitigen Gender-Expertinnen und -Experten erfordert dies nicht nur Geduld und die Anerkennung kleinteiliger Fortschritte, sondern auch den Mut, Definitionsmacht abzugeben.

Literatur

- Behning, Ute (2004): Implementation von Gender Mainstreaming auf europäischer Ebene: Geschlechtergleichstellung ohne Zielvorstellung? In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 122-134.
- Bildungsminister (2005): Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen. Communiqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, Bergen, 19.-20.5.2005. http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/Germany/050520_Bergen_Communique_Germany.pdf (Zugriff am 20.9.2005).
- Bildungsminister (2003): Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen. Communiqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, 19.9.2003. http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communiqué_dt.pdf (Zugriff am 20.9.2005).

¹² Ich danke Christiane Jüngling für diesen Vergleich aus ihrem Beitrag zu Strategien der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen (1998).

- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (2004a): Positionspapier zur Modularisierung von Studiengängen – Berücksichtigung von Genderaspekten. <http://www.bukof.de> (Zugriff am 19.9.2005). Dies. (2004b): Positionspapier zur Akkreditierung von Studiengängen – Berücksichtigung des Qualitätsmerkmals Gender. <http://www.bukof.de> (Zugriff am 19.9.2005).
- CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2004): Positionspapier zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland. http://www.cews.org/cews/files/216/de/PositionspapierAkkreditierung_13.9.20041.pdf (Zugriff am 7.11.2005).
- Europarat (1998): Gender Mainstreaming. Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Straßburg.
- Jüngling, Christiane (1998): Strategien der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, S. 83-91.
- Koreuber, Mechthild (Hrsg.) (2004): Hochschulentwicklung in Berlin. Modularisierung mit Genderkompetenz. Freie Universität Berlin.
- Kultusministerkonferenz (2004): Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2004. http://www.kmk.org/doc/besch/eckpunkte_akk.pdf (Zugriff am 20.9.2005).
- LaKoF-Jahrestagung (2004): Hochschulentwicklung in Berlin. Modularisierung mit Genderkompetenz. Berlin. http://web.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/lakof_jahrestagung.html (Zugriff am 7.11.2005).
- Meuser, Michael (2004): Festschreibung oder Auflösung der Geschlechterdifferenz? Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik. In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 322-336.
- Mühlenbruch, Brigitte u. a. (Hg.) (2004): Akkreditierung – Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung. Positionspapier zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland. Bonn: CEWS. http://www.cews.org/cews/files/216/de/PositionspapierAkkreditierung_13.09.20041.pdf (Zugriff am 29.11.2005).
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 20, S. 129-148.

Geschlechtergerechte Veränderungen der Akkreditierung

Arbeitsgruppenbericht

1. Von welcher Problemlage ist auszugehen?

Anknüpfend an das Referat des Vortages „Gleichstellungspolitische Ansätze im Akkreditierungsverfahren“ wurde zu Beginn der Arbeitsgruppe die aktuelle Problemlage wie folgt gekennzeichnet:

In den Qualitätskriterien für die Akkreditierung von Akkreditierungsagenturen und für die Akkreditierung von Studiengängen kommen Genderaspekte nicht vor. Gender Mainstreaming wurde noch nicht im Akkreditierungssystem umgesetzt. Das spiegelt sich vor allem in dem geringen Anteil von Frauen im Akkreditierungsrat, in den meisten Akkreditierungsagenturen und Gutachter/-innengruppen wider. An den Hochschulen gibt es zwar bemerkenswerte Beispiele für die Umsetzung von Genderaspekten in einzelnen Modulen und Studiengangskonzepten, diese sind aber nicht notwendiger Bestandteil von Akkreditierungsanträgen und sie werden auch in der Regel nicht durch die Gutachter/-innen im Akkreditierungsverfahren geprüft. Ob die Geschlechterdimension im Akkreditierungsverfahren beachtet wird, ist gegenwärtig hauptsächlich abhängig von der Geschlechterbewusstheit der begutachtenden Akkreditierungsagentur und der Hochschule, welche die Akkreditierung beantragt.

Aus dieser Kennzeichnung der Problemsituation wurde als *Ziel* für die Arbeitsgruppe abgeleitet, über geschlechtergerechte Veränderungen zu diskutieren und konkrete Schlussfolgerungen für die Gestaltung von Akkreditierungsverfahren unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu ziehen.

2. Gender und Akkreditierung aus verschiedenen Perspektiven

Für eine fundierte Debatte sorgten vier Referate, die sich dem Thema sowohl aus der Sicht von Genderforschung, als auch aus der Perspektive von Universitäts- und Fachhochschulpraxis und aus studentischer Sicht zuwandten.

Die Vertreterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)¹ stellte zwei Fragen in den Mittelpunkt ihrer Ausführungen: „Wo stehen wir?“ und „Was ist jetzt zu tun?“ Für die Beantwortung der ersten Frage

¹ <http://www.cews.org> (Zugriff am 19.11.2005).

wurde von der Berliner Erklärung der europäischen Hochschulminister/-innen vom September 2003² (Europäische Bildungsminister 2003) ausgegangen, die insbesondere auf den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit als Ziel des Bologna-Prozesses verweist. Darüber hinaus wurde auf die Vorgaben der KMK an den Akkreditierungsrat von 2004³ und auf das Gesetz zur Errichtung einer „Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland“ von 2005⁴ aufmerksam gemacht, die beide Aussagen zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming enthalten. Neben diesen neuen Rahmenbedingungen wurden auch Pilotprojekte an einzelnen Hochschulen genannt, in denen versucht wird eine geschlechtergerechte Gestaltung des Bologna-Prozesses umzusetzen, wie z.B. an den Universitäten in Berlin (FU), Dortmund, Lüneburg, Bochum und Hamburg oder an der Fachhochschule Kiel.

Es wurde eingeschätzt, dass es sich hier zwar um positive Ansätze handelt, die Beantwortung der Frage „Was ist jetzt zu tun?“ aber weitergehende gleichstellungspolitische Forderungen an die Akkreditierung von Studiengängen notwendig macht. Diese sind hauptsächlich auf zwei Ebenen zu stellen, zum einen an den Akkreditierungsrat und die Akkreditierungsagenturen, zum anderen an die Hochschulen und Fakultäten, welche die Studiengänge entwickeln. Bei den Forderungen an den Akkreditierungsrat und die Agentur kann an Positionen des CEWS zu Akkreditierung und Geschlechtergerechtigkeit angeknüpft werden: In den Mindeststandards des Akkreditierungsrates sollte verankert sein, dass beim Aufbau von neuen Studiengängen und bei deren Akkreditierung die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter zu berücksichtigen sind. Ein weiterer Vorschlag ist, bei der personellen Besetzung von Akkreditierungsrat, -agenturen und -kommissionen beide Geschlechter zu mindestens 40 Prozent zu beteiligen sowie ein Mitglied zu berufen, das ausgewiesene Kompetenzen für geschlechterspezifische Fragestellungen einbringt.

Für die Diskussion in der Arbeitsgruppe wurden zwei Forderungen besonders hervorgehoben: Bei der Überarbeitung der Mindeststandards ist „Gleichstellung“ in die Kriterien des Akkreditierungsrates aufzunehmen, um so die gesetzlichen Vorgaben zu konkretisieren. Nur über eine Verankerung in den Vorgaben des Akkreditierungsrates werden Gleichstellungsaspekte Eingang in die Akkreditierungsagenturen finden. Auf der Ebene der Hochschulen sollte Gleichstellung bzw. die Prüfung der Studiengänge auf Genderaspekte in den Verfahrensregelungen zum Aufbau neuer Studiengänge institutionalisiert werden.

Aus der Perspektive der Hochschulpraxis einer Universität (FU Berlin) und der hier tätigen stellvertretenden Frauenbeauftragten erscheint die Integration von

² http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique_dt.pdf (Zugriff am 19.11.2005).

³ http://www.kmk.org/doc/beschl/eckpunkte_akk.pdf (Zugriff am 19.11.2005).

⁴ http://www.akkreditierungsrat.de/Stiftungsgesetz_050215.pdf (Zugriff am 19.11.2005).

Genderaspekten in die Akkreditierung als recht mühsamer Prozess. Die Frauenbeauftragte wird nicht systematisch beteiligt und das Akkreditierungsverfahren ist intransparent. Da Genderaspekte von den Akkreditierungsagenturen noch nicht abgefragt werden, werden sie auch nicht von der Hochschule dokumentiert. Bislang fanden Genderaspekte nur dann Berücksichtigung, wenn sie als Studiengangsziel beschrieben waren. Die Frauenbeauftragte sollte von der Gutachter/-innengruppe dazu befragt werden. Ihr Vorschlag, Genderaspekte „freiwillig“ in die Selbstdokumentation aufzunehmen, da „Gleichstellung“ im Leitbildentwurf der Hochschule verankert ist, wurde als unrealistisch eingeschätzt. Akkreditierungsverfahren würden von den Fachvertretern und Fachvertreterinnen ohnehin schon als sehr aufwendig wahrgenommen.

Aus Sicht der stellvertretenden Frauenbeauftragten trägt gegenwärtig die Akkreditierung an der FU Berlin noch nicht zum Gleichstellungsfortschritt bei. Folgende Probleme sind vor allem zu lösen: Es sind klare Verfahrensregelungen zur Integration von Genderaspekten zu entwickeln. Valide Genderkriterien für Qualitätsstandards sind zu definieren und in europäische Standards und Richtlinien zu integrieren. In den Agenturen ist Gender-Kompetenz zu entwickeln.

Anknüpfend an bisherige Ausführungen wurden aus Sicht der Fachhochschulpraxis (FHW Berlin) sowohl bestimmte Positionen bestätigt als auch durch Bezugnahme auf positive Beispiele aus der eigenen Hochschule ergänzt und weitere Forderungen abgeleitet. Zustimmung fand die Forderung, dass valide Kriterien notwendig sind und dass Gender Mainstreaming in den Kriterienkatalog des Akkreditierungsrates und der Akkreditierungsagenturen aufzunehmen ist. Gender Mainstreaming Anforderungen an Akkreditierungsagenturen sind auf der nationalen und auf der internationalen Ebene zu stellen. Genderexpert/-innen sind in die Akkreditierung einzubeziehen und Gender-Kompetenz ist auch bei den Hochschullehrer/-innen erforderlich, wie z.B. Gender Professuren an der FHW Berlin zeigen.

Ausgehend von Praxisbeispielen wurde festgestellt, dass Ansätze für Gender Mainstreaming (wie z.B. Vereinbarkeitsregelungen in Studien- und Prüfungsordnung, „Gender“ auch als Zulassungskriterium für Masterstudiengänge oder Gender-Module) als Handreichungen für Akteure an der Hochschule und für Gutachter/-innen aufzubereiten sind. Darüber hinaus wurde geschlussfolgert, dass Evaluationen als Qualitätssicherung um den Aspekt des Gender Mainstreaming zu erweitern sind. Evaluationen sollten regelmäßig auch bis zu geschlechterdifferenzierten Verbleibsuntersuchungen durchgeführt werden, um den beruflichen Verbleib von Frauen und Männern zu erfassen. Es wurde gefordert, dass der Gender Mainstreaming Ansatz im Kontext von Studienreform und Qualitätssicherung nicht nur auf der Ebene der Hochschulen und Fachbereiche zu fokussieren ist. Gender Mainstreaming sollte z.B. in Zielvereinbarungen zwischen Land und

Hochschule als ein Kriterium der Steuerung durch gezielte Mittelzuweisung genutzt werden.

Wie schätzen Studierende die gleichstellungspolitische Situation in Hochschul- und Akkreditierungspraxis ein und welche Forderungen stellen sie?

Die Vertreterin des Vorstands des fzs (freier Zusammenschluß von studentInnenschaften)⁵ stellte fest, dass geschlechtsspezifische Aspekte trotz der entsprechenden Aufforderung der Bologna-Nachfolgekonferenz 2003 in Berlin nach wie vor in der Praxis kaum eine Rolle spielen. Sie ging auf einige Probleme besonders ein und formulierte Forderungen, um eine Änderung zu erreichen:

Während auf der Berlin-Konferenz der Anspruch erhoben wurde, soziale und geschlechtsspezifische Ungleichheit abzubauen, schätzte die studentische Vertreterin ein, dass die Bologna-Nachfolgekonferenz 2005 in Bergen die soziale Dimension weitgehend auf Mobilität reduziert hat. Stärkere Einflussnahme auf europäischer Ebene und insbesondere auf die nächste Bologna-Nachfolgekonferenz 2007 wird als notwendig erachtet. Ein weiteres Problem ist die Durchlässigkeit der Studiengänge, der Zugang zum Bachelor und vor allem zum Master. Die studentische Forderung lautet, keine (geschlechtsspezifischen) Hürden beim Übergang vom Bachelor- in den Masterstudiengang aufzubauen. Da es in den seltensten Fällen gelingt, feministische Inhalte in die Studieninhalte zu integrieren, ist deren Integration im Rahmen einer qualitativen Studienreform erneut zu fordern.

Am Prozess der Umgestaltung sind Frauen nicht in ausreichendem Maße beteiligt. Im Akkreditierungsrat hat lediglich die Gruppe der Studierenden eine Frau entsandt, auch der Anteil von Frauen in Agenturen und in Akkreditierungsverfahren wird als alarmierend eingeschätzt. Gefordert wird eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen im Akkreditierungsrat und auf allen Ebenen der Umsetzung.

Eine weitere studentische Forderung lautet, bei der Akkreditierung Qualitätsstandards zu definieren, die das Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule verfolgen. Die Schulungen von studentischen Gutachter/-innen in einem dafür eingerichteten studentischen Pool sollen ebenfalls Genderaspekte einbeziehen.

3. Schlussfolgerungen unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten

Die in den Referaten genannten Forderungen und Empfehlungen für geschlechtergerechte Veränderung der Akkreditierung wurden in der Arbeitsgruppe vertieft diskutiert, ergänzt und zu Schlussfolgerungen zusammengefasst. In der Arbeitsgruppe bestand Konsens, dass die Berücksichtigung von Genderaspekten in Akkreditierungsverfahren nicht personellen Zufälligkeiten überlassen bleiben darf,

⁵ <http://www.fzs-online.org/> (Zugriff am 13.9.2005).

sondern durch Integration in zentrale Strukturen der Akkreditierung zu gewährleisten ist und dafür verstärktes Engagement auf mehreren Ebenen notwendig ist:

- a) Die gleichstellungspolitische Einflussnahme auf der Ebene des Akkreditierungsrates wurde als besonders bedeutsam eingeschätzt, vor allem weil der Akkreditierungsrat die allgemeingültigen Kriterien für die Akkreditierung von Akkreditierungsagenturen und von Studiengängen beschließt. Die Forderung, „Gleichstellung“ als Mindeststandard in die Akkreditierung zu integrieren, führte zu einem zu der Schlussfolgerung, dass entsprechende Lobbyarbeit durch das CEWS, einschlägige Verbände und auch durch diese Fachtagung zu leisten ist. Zum anderen soll Gender-Kompetenz in Akkreditierungsrat und Akkreditierungsagenturen entwickelt werden. Dafür sind sowohl Qualifizierungsangebote als auch die Mitwirkung von Genderexpert/-innen in Akkreditierungsgremien und als Gutachter/-innen durchzusetzen.
- b) Das deutsche Akkreditierungssystem wird zunehmend von europäischen Vereinbarungen und Qualitätsansprüchen im Kontext des Bologna-Prozesses geprägt. Deshalb reicht es nicht aus, die Berücksichtigung von „Gender“ nur auf nationaler Ebene zu fordern. Genderaspekte sollen auch in europäische Qualitätsstandards integriert werden. Konkrete Schlussfolgerungen für eine stärkere Einflussnahme von Genderexpert/-innen auf die nächste Bologna-Nachfolgekonferenz 2007 sind noch zu ziehen.
- c) In der Arbeitsgruppe wurde diskutiert, wie Gender Mainstreaming auf der Hochschulebene umgesetzt werden kann. Es wurde gefordert, Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in Hochschulstandards zu integrieren, die sich sowohl im Leitbild der Hochschule widerspiegeln als auch bei der Erarbeitung neuer Studiengänge berücksichtigt werden. Die Forderung, Gleichstellung an den Hochschulen zu institutionalisieren, wurde mit der Schlussfolgerung verbunden, den Akkreditierungsantrag durch eine gleichstellungspolitische Stellungnahme der Hochschule zu qualifizieren, die auf einer Prüfung durch die Gleichstellungsbeauftragte beruhen soll.
- d) Die Hochschule entscheidet weitgehend autonom über ihre Studiengangsentwicklung und auch über deren Qualitätssicherung. Diese Entscheidungen sind aber in der Regel nicht unabhängig von Zielvereinbarungen, die zwischen Hochschule und Land abgeschlossen werden. Deshalb wurde die Forderung erhoben, „Gender“ in diese Zielvereinbarungen als ein Kriterium der Steuerung der Hochschule zu integrieren. Die Frage, was eine Nichterfüllung des Genderkriteriums für die Hochschule bedeuten kann, konnte noch nicht beantwortet werden.
- e) Im Prozess der bisherigen Entwicklung und Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen wurden einige Qualitätskriterien besonders intensiv diskutiert. Dazu gehören die Durchlässigkeit der Studiengänge, speziell die

Zugangsvoraussetzungen und Übergangsmöglichkeiten und die Anerkennung von außerhalb der Hochschule erworbenen Qualifikationen. Auch unter Genderaspekten verdienen diese Kriterien besondere Aufmerksamkeit, wie die Diskussion in der Arbeitsgruppe deutlich zeigte. Die prinzipielle Forderung nach Durchlässigkeit der Studiengänge wurde ergänzt durch die Forderung nach Beachtung von Gender Mainstreaming bei Zulassungsverfahren zu Bachelor- und Masterstudiengängen. Problematisch wurde der Zugang zu Masterstudiengängen eingeschätzt. Es wurde auf hohe Zulassungsvoraussetzungen einiger Masterstudiengänge aufmerksam gemacht. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die Tatsache hingewiesen, dass der Frauenanteil im Masterstudium deutlich geringer als im Bachelorstudium ist. Fächerbezogen sollte analysiert werden, welche Ursachen diesem unterschiedlichen Frauenanteil zugrunde liegen. Zum Übergang in Masterstudiengänge wurde gefordert, innerhalb der Bachelorstudiengänge Möglichkeiten zur Erfüllung der Mastervoraussetzungen zu schaffen. Auch die Forderung nach Anerkennung von Arbeitstätigkeit (z.B. Familienarbeit) beim Zugang zum Master wurde gestellt.

- f) Die Diskussion in der Arbeitsgruppe zeigte, dass die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Hochschulen recht unterschiedlich ausgeprägt ist, wobei es insgesamt noch wenigen Erfahrungen mit Akkreditierung gibt. Neben einzelnen positiven Ansätzen aus der Hochschulpraxis wurde vor allem Handlungsbedarf erkennbar, wenn Akkreditierung zu Gleichstellungsfortschritt beitragen soll. Die Hochschulangehörigen sollen bei der Bewältigung dieser Aufgabe konkret unterstützt werden. In der Arbeitsgruppe wurde festgestellt, dass dafür sowohl eine Sammlung von guten Praxisbeispielen hilfreich ist, als auch Handreichungen für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt werden sollten. Es wurden Leitfäden für Gleichstellungsbeauftragte und auch fächerspezifische Leitfäden für Akteure an der Hochschule und für Gutachter/-innen gewünscht.
- g) Ausgehend von der Schwierigkeit, geeignete Gutachter/-innen aus den Fachbereichen für die Durchsetzung von Genderaspekten in Akkreditierungsverfahren zu finden, wurde in der Arbeitsgruppe über Möglichkeiten der Gutachter/-innenqualifizierung diskutiert. Es wurde gefordert, dafür Fachexpert/-innennetzwerke zu bilden und auch bereits vorhandene Netzwerke zu nutzen. Darüber hinaus wurde vorgeschlagen, einen Gutachter/-innenpool einzurichten. Hier konnte über Erfahrungen mit einem studentischen Gutachter/-innenpool⁶ berichtet werden und auch auf ein gewerkschaftliches

⁶ Informationen zum Studentischen Akkreditierungspool sind unter info@fzs-online.org und <http://www.fzs-online.org/> (Zugriff am 13.9.2005) zu erfragen.

Gutachter/-innennetzwerk⁷ aufmerksam gemacht werden, das vor allem die Gutachter/-innen aus der Berufspraxis qualifiziert. Für diese beiden Netzwerke wurde von den anwesenden Vertreterinnen eingeschätzt, dass zwar bisher Genderaspekte noch keine Rolle gespielt haben, sie aber durchaus Möglichkeiten für deren Umsetzung sehen.

Resümierend kann festgestellt werden, dass eine anregende Arbeitsgruppendifkussion zu zahlreichen Schlussfolgerungen geführt hat, die darauf gerichtet sind, Gleichstellungsfortschritt durch Akkreditierung zu erreichen. Notwendig ist jetzt ihre Umsetzung in der Hochschul- und Akkreditierungspraxis. Neue Kontakte und Kooperationsmöglichkeiten, die diese Fachtagung eröffnet hat, können dafür hilfreich sein.

⁷ <http://www.gutachternetzwerk.de/gutachternetzwerk/willkommen.html> (Zugriff am 13.9. 2005).

Handlungsfeld: Landeshochschulpolitik

Anne Dudeck

Gender Mainstreaming bei der Hochschulfusion

1. Landeshochschulpolitik: GM bei der Hochschulfusion

Die Integration und Implementierung von Gender Mainstreaming in Hochschulstrukturen und Studiengangsplanungen steht im besonderen Zeichen der Fusion der beiden Lüneburger Hochschule seit dem 1. Januar 2005 (Fachhochschule Nordostniedersachsen und Stiftungsuniversität Lüneburg) zur neuen Stiftungsuniversität Lüneburg. Dieses hochschulpolitische „Experiment“ fordert im Sinne einer „Modellhochschule Bologna“ besondere Aufmerksamkeit für innovative Lehre, Forschung, Transfer und die Hochschulorganisation. Es wird sich im Laufe des Prozesses zeigen, inwieweit dies auch für Gender Mainstreaming als handlungs- und forschungsleitende Idee realisiert werden kann. Landespolitische Rahmenbedingungen sind dafür auf verschiedenen Ebenen von unterstützender Bedeutung.

Im Folgenden soll allerdings in gebotener Kürze die Fusion in ihren bildungs- und finanzpolitischen Dimensionen skizziert werden. Dazu wird ein Auszug aus einem Beitrag zur Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten im Oktober 2004 in der Akademie Loccum auf gegriffen.

2. Bildungs- und finanzpolitischer Kontext

Die Fusion der beiden Lüneburger Hochschulen stellt in der bildungspolitischen „Fusionslandschaft“ ein Novum dar – zwei Hochschultypen, die seit Anfang der 70er Jahre bewusst in den binären Strukturprofilen von einander abgegrenzt wurden, sollen zu einer Hochschule neuen Typs zusammen wachsen. Der bildungspolitische Auftrag im Sinne einer „Modellhochschule Bologna“ konsekutive Studiengänge BA und MA gemeinsam zu entwickeln und zu realisieren, ist innovativ und zukunftsweisend, gleichzeitig allerdings auch den finanziellen Restriktionen im Hochschulwesen geschuldet.

Insbesondere in Niedersachsen ist mit dem Regierungswechsel in 2003 ein Paradigmenwechsel festzustellen: der in den 90er Jahren forcierte Ausbau der Fachhochschulen unterliegt einem radikalen Stopp. Gleichzeitig gehen mit dem 2003 verabschiedeten Hochschuloptimierungskonzept (HOK)¹ Standort- und Studiengangsschließungen einher, die auch mit verschärften Arbeitsmarktbedingungen in verschiedenen Berufsfeldern für Hochschulabsolventinnen und -absolventen begründet werden.

Der Begründungszusammenhang für die Lüneburger Hochschulfusion erschließt sich demnach sowohl aus Zielen der Kostenersparnis als auch aus neuen Wegen zur strukturellen Hochschulreform und als Antwort auf die europäische Annäherung der Bildungsabschlüsse.

3. Zielvorstellungen für den Fusionsprozess

Die bildungspolitisch „von außen“ gesetzten Zielvorstellungen zum Aufbau einer „neuen Universität Lüneburg“ verbinden sich mit bisher im gemeinsamen Kommunikationsprozess erarbeiteten Zielen, z.B.:

- Eine nicht mehr zeitgemäße äußere Differenzierung im deutschen Hochschulsystem überwinden;
- Die Herausforderung annehmen, aus der formalen Einmaligkeit ein inhaltlich unverwechselbares Profil zu entwickeln;
- Neben den klassischen Handlungsfeldern Forschung und Lehre soll zusätzlich das Profilierungsfeld Praxis/Transfer gleichwertig positioniert werden;
- Eine fruchtbare Synthese von wissenschaftlicher Exzellenz und anwendungsbezogener Qualifikation für Studierende anbieten;
- ein flächendeckendes Angebot von Bachelor- und Masterstudiengängen, das die herkömmlichen Studienabschlüsse ersetzt, große Durchlässigkeit und Interdisziplinarität des Studiengangssystems gewährleistet und die internationale Ausrichtung der Universität unterstreicht;
- Entwicklung einer modernen Hochschulverwaltung, eines starken Studierenden-Services und Change-Management in Personal- und Organisationsentwicklung;
- Eine besondere Verpflichtung gegenüber der Region Lüneburg im Hinblick auf Fragen des Wissens- und Technologietransfers wahrnehmen.

Fusionsprozess und Zielerreichung sind gekennzeichnet durch

- Überwindung des binären Systems in einer Stiftungsuniversität und damit verbundener Autonomiestärkung;

¹ http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C2536513_L20.pdf (Zugriff am 10.11.2005).

- Aufbau und Entwicklung einer „Bologna-orientierten Universität neuen Typs“;
- Beispielhafte Konzeptentwicklung im Bereich Qualitätssicherung; Lehr-, Forschungs-, Transfer- und Dienstleistungsevaluation;
- Flexible Gestaltung des Professorenamtes;
- Hochschulzugang und studiengangsspezifische Zulassungen werden neu geregelt;
- Hochschulfusion als Management von Differenz;
- Regionale Kooperationen – Internationale Vernetzung.

Die strategische Ausrichtung orientiert sich an den Zielen Gender und Diversity, Interdisziplinarität, Nachhaltigkeit und Internationalität. Quer zu diesen Zielen liegen Steuerungsfähigkeit, Berufungsfähigkeit und Qualitätssicherung (vgl. BuKoF 2005).

4. Genderansätze in der neuen Stiftungsuniversität Lüneburg

Mit der Finanzierung des Projektes „Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich technischen Studiengängen und der Hochschulorganisation“² aus Mitteln des Hochschulwissenschaftsprogrammes (HWP) hat das niedersächsische Wissenschaftsministerium ein deutliches Zeichen gesetzt, Gender Mainstream in seinen Vielfältigen Dimensionen in der neuen Stiftungsuniversität zu realisieren.

In der Struktur von Handlungsfeldern, Strukturfeldern, Steuerungselementen, Zielgruppen und Strategien (vgl. Strukturbild Seite 180) kann im Rahmen dieses Projektes Gender Mainstream als Querschnittsaufgabe und Instrument zur Realisierung von Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit in allen Feldern umgesetzt werden ³

Mit dem „Gender-Kompetenz-Projekt“ wird an der bisherigen Frauen- und Gleichstellungspolitik beider Vorgängerhochschulen angesetzt und sie wird als Ergänzung ihrer Weiterentwicklung definiert.

Handlungsansätze konnten bisher in folgenden Bereichen etabliert werden bzw. sind für die nächsten Monate in Planung:

- *Gender-Beratung:* für Studiengangsplanungen, im Kontext von Change-Management in der Zusammenführung und Umstrukturierung der Verwaltung und in der Unterstützung zur Erstellung von Gender-Action-Plänen in Forschungsvorhaben;
- *Gendergespräche:* mit Studiengangsplanerinnen und -planern, mit Studiengangsdekaninnen und -dekanen;

² <http://www.uni-lueneburg.de/gender-kompetenz> (Zugriff am 22.11.2005).

³ Vgl. Beitrag von Bettina Jansen-Schulz i.d. Band.

- *Gender in der Hochschuldidaktik*: Analyse und Synopse zu Studiengangsplanungen von BA/MA-Studiengängen;
- *Gender in interner hochschuldidaktischen Weiterbildung an der Hochschule*: für Lehrende, Forschende, Studierende und Beschäftigte in Verwaltung und Technik;

Die Zielgruppen dieser Aktivitäten reagieren unterschiedlich auf diese Angebote: von „bin sehr interessiert“ bis „das ist überflüssig und stört“. Das bedeutet, „Gender Mainstreaming“ in seinen vielfältigen Facetten als Selbstverständlichkeit und qualitätssicherndes Element in der Hochschule zu implementieren, bedarf es neben eines hartnäckigen „Bildungsprozesses“ weiterer landeshochschulpolitischer Unterstützung, da es auch als „Top-down“-Prinzip“ umgesetzt werden muss.

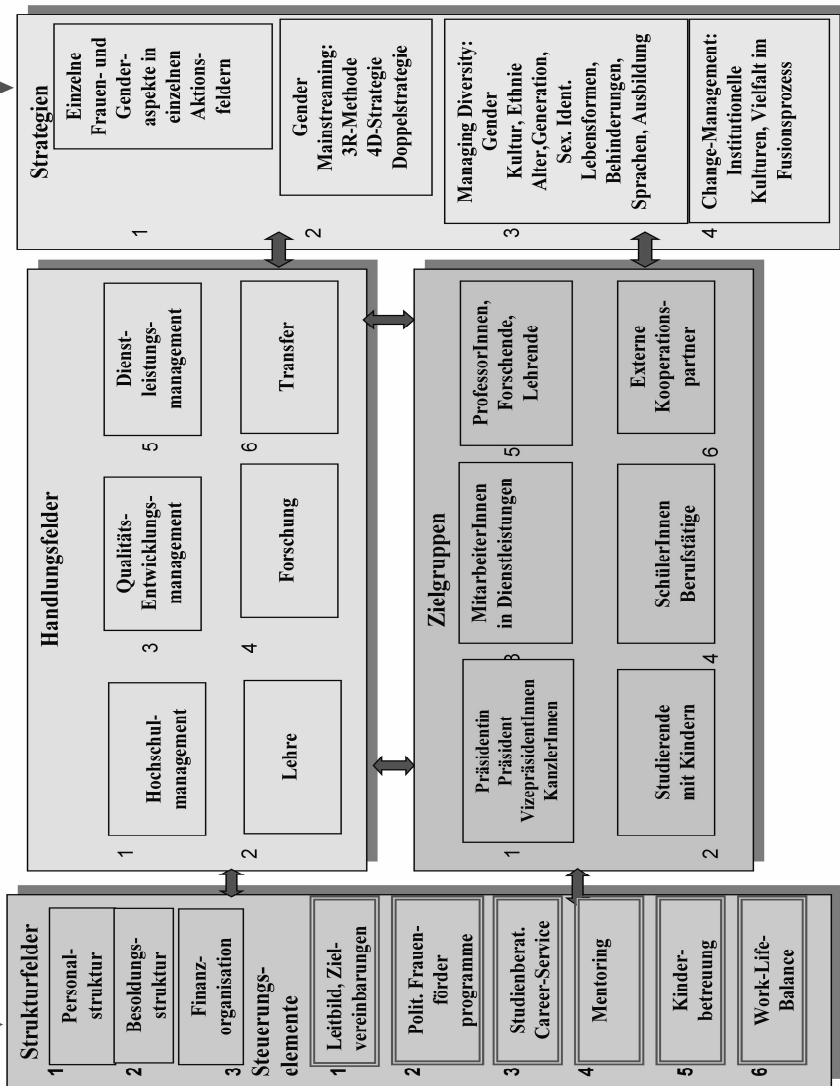
5. Landeshochschulpolitische Unterstützung beim Umsetzen von Gender Mainstream als „Top-down“-Prinzip

Um in der Hochschule Genderwissen, Gendersensibilität und damit Genderkompetenz zu realisieren, muss in verschiedenen außerhochschulischen Kontexten „Gender“ als Qualitätsmerkmal ausgewiesen sein. Dies ist u.a. in folgenden Bereichen zu verorten:

- Gender als verbindliches Akkreditierungsmerkmal,
- Genderexpertinnen und -experten in den Akkreditierungsagenturen,
- Genderkompetenz in der wissenschaftlichen Kommission,
- Gender in den Zielvereinbarungen (sowohl zwischen Land und Hochschule als auch hochschulintern),
- Gender als Teildenomination für Professuren,
- Gender als Leistungsparameter bei Budgetierung und Mittelvergabe (sowohl zwischen Land und Hochschule als auch hochschulintern).

Für Niedersachsen kann festgestellt werden, dass mit der Bereitschaft, seit vielen Jahren aus den HWP-Mitteln in den Hochschulen und hochschulübergreifend Projekte, Tagungen und Kongresse zu finanzieren, die für Gender Mainstream in der Hochschullandschaft Wegweisend sind, wichtige Impulse gesetzt wurden.

Doch eine nachhaltige Wirkung kann nur erzielt werden, wenn Hochschulleitungen gemeinsam mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Landes- und Bundeshochschulpolitik Akteurinnen und Akteure, Entscheiderinnen und Entscheider für Gender Mainstream als Teil des akademischen Selbstverständnisses gewinnen können.



Literatur

BuKoF (2005): Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: „Zwischen Finanznot und Hochschulreform“. Dokumentation der 16. Jahrestagung der BuKoF, Loccum 2004.

Gender Mainstreaming in der Berliner Hochschulpolitik

1. Steuerungsinstrumente des Landes Berlin

Gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 in der Fassung des Art. III § 2 des Haushaltsentlastungsgesetzes 2002 wurden für die Jahre 2006 bis 2009 zwischen dem Land Berlin, vertreten durch den Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur, mit den Hochschulen so genannte Hochschulverträge abgeschlossen.

Ziel dieser Verträge ist es, die Leistungsfähigkeit und die Attraktivität der Berliner Hochschulen trotz der angespannten Finanzlage des Landes Berlin zu erhalten. Die Vertragsparteien sind sich u. a. einig „Konzepte für Gender Mainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalpolitik zu ergreifen“ (Senat Berlin 2005: Präambel).

In den Verträgen mit den Fachhochschulen steht unter § 7 Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen z. B. „Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft fördert Frauen insbesondere in der Wissenschaft mit dem Ziel, den Anteil der Frauen innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen denen der jeweiligen vorangegangenen anzupassen. Sie wird mit den Fachbereichen unter Berücksichtigung der Rechte der Frauenbeauftragten Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abschließen und insbesondere die Realisierung nicht vollständig umgesetzter Festlegungen der bisherigen Vereinbarungen sicherstellen.“ (Senat Berlin 2005: § 7). Diese „nicht vollständig umgesetzten Festlegungen der bisherigen Vereinbarungen“ beziehen sich für die Fachhochschulen entsprechend der Hochschulverträge bis 2001 auf folgende fünf Eckpunkte (vgl. Senat Berlin 1999):

1. Erhöhung des Anteils der Professorinnen,
2. verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Lehraufträgen,
3. verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Gastprofessuren/-dozenturen,
4. Sicherstellung der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben von Frauen während des Mutterschutzes und eines Elternteils während des Erziehungsurlaubs,
5. Kinderbetreuung für die Hochschulangehörigen.

Diese fünf Punkte finden auch für die aktuellen Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulleitungen und den Fachbereichen Anwendung. Weiterhin ist in den Hochschulverträgen ein System der leistungsbezogenen Mittelzuweisung verankert. Dafür werden ab 2006 30 Prozent (in den Vorjahren waren es 15 %) der konsumtiven Mittel, verwendet. Die Mittelverteilung erfolgt fächerbezogen 50 Prozent für die Lehre, 45 Prozent für die Forschung und Nachwuchsförderung und 5 Prozent für Gleichstellung. Für die Gleichstellung gelten an Fachhochschulen drei Parameter:

- die Anzahl der Professorinnen zur Anzahl der besetzten Professuren mit dem Faktor 0,2,
- die Anzahl der Professorinnen zur Anzahl der in den letzten zwei Jahren besetzten Professuren mit dem Faktor 0,4 und
- die Anzahl der Absolventinnen zu der Anzahl der Absolventen insgesamt mit dem Faktor 0,4.

Die Bemühungen der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten, den Mittelanteil für Gleichstellung von 5 auf 10 Prozent zu erhöhen und besser beeinflussbare Kennziffern zu entwickeln, konnte nicht erreicht werden. Erfolgreich konnte die Formulierung in der Präambel festgeschrieben werden, dass „Konzepte für Gender Mainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalpolitik zu ergreifen“ sind.

2. Umsetzung der Landespolitik an der Hochschule am Beispiel der FHTW Berlin

Zielvereinbarungen:

In Absprache mit der Hochschulleitung und der Zentralen Frauenbeauftragten wurden die fünf Eckpunkte aus dem Hochschulvertrag mit dem Land Berlin für die internen Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit in der FHTW Berlin um folgende fünf Punkte erweitert:

1. Maßnahmen zur Förderung von gender studies in Forschung und Lehre,
2. Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterinnen (nichtwissenschaftliches Personal),
3. Maßnahmen zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung,
4. Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen (z. B. Mädchen machen Technik, Schülerinnencomputerpool, Vereinbarkeit von Studium und Familie, Organisation der Belegung der Lehrveranstaltungen, AWE-Fächer, Studienabbrecherinnen),
5. Maßnahmen zur Förderung von weiblichen studentischen Hilfskräften.

Für diese Punkte wurden von den Fachbereichen konkrete Ziele benannt und diese wurden wiederum durch konkrete Maßnahmen untersetzt. Die Ziele sollten steuerbar sein und durch Anreize verknüpft werden. Außerdem muss sichtbar sein, welches Ziel erreicht werden sollte. Das verbessert die „Messbarkeit“ und Bewertung von Maßnahmen, von einem Ist- oder Ausgangszustand zu einem „neuen“ Zustand über einen bestimmten Zeitraum zu gelangen mit dem Ziel, diese Entwicklung „belohnen“ zu können.

Dafür wurde in der Hochschule ein Chancengleichheitsfonds eingerichtet. Die Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel erfolgt analog des Prinzips des Verfahrens der leistungsbezogenen Mittelverteilung zwischen den Fachhochschulen Berlins. Für das Jahr 2005 werden von den zugewiesenen 40.000 € für fachbereichsbezogenen Maßnahmen (Zielvereinbarungen) 75 Prozent der Finanzmittel erfolgsbezogen umverteilt. Für chancengleichheitsbezogene Projekte von allgemeinem Hochschulinteresse werden 25 Prozent aus diesem Fonds eingestellt.

Gender Mainstreaming:

Die Anfänge der Umsetzung von Gender Mainstreaming an der FHTW Berlin liegen im Jahr 2000.

- „Gender Mainstreaming – Die Frauenbeauftragten der Fachhochschulen beraten Handlungsstrategien“, Tagung der BuKoF-Kommission an der FHTW im Juni 2000.
- In Auswertung der Tagung schlägt der Präsident der FHTW in der Sitzung des Akademischen Senats am 3.7.2000 vor, für Führungskräfte der FHTW eine Schulung zum Gender Mainstreaming durchzuführen.
- Im Dezember 2001 hat sich die FHTW Berlin um das Prädikat „Total E-Quality Science Award“¹ beworben und dieses im Mai 2002 verliehen bekommen. Im 2. Aktionsfeld „Karriere und Personalentwicklung“ heißt es unter Punkt 2.5: Qualifizierungsangebote für Führungskräfte, „..., dass mit Hilfe externer einschlägiger Anbieter im nächsten Jahr dem Gender-Training eine hohe Aufmerksamkeit gebührt“.
- In der Sitzung des Kuratoriums im Oktober 2002 weist der Präsident darauf hin, dass die Hochschulleitung die Aspekte von Gender Mainstreaming und Chancengleichheit als ressortübergreifende Aufgaben wahrnimmt.
- Bei der für Frauenfragen zuständigen Senatsverwaltung wurde im Januar 2003 eine Geschäftsstelle Gender Mainstreaming installiert, die den gesamten Implementierungsprozess koordinierend und beratend begleitet. Die Geschäftsstelle „Gender Mainstreaming“ fungiert als Schnittstelle zwischen Hauptver-

¹ <http://www.total-e-quality.de/> (Zugriff am 18.11.2005).

waltungs- und Bezirksebene. Sie sichert und steuert den regelmäßigen Informationsfluss zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren.

- Vorlage der Frauenbeauftragten für die Hochschulleitung am 23. September 2003 zur Umsetzung von Gender Mainstreaming an der FHTW. Die Hochschulleitung beschließt die Weiterbildung für Führungskräfte (Zielgruppe: Hochschulleitung, Dekane, Abteilungsleiter/innen, Leiter/innen von Zentraleinrichtungen).
- Dreitägiges Seminar mit der Trainerin Dr. Claudia Neusüß und dem Trainer Christian Raschke im Wintersemester 2003/2004.
- Wissenschaftliche Begleitung der Einführung von Gender Mainstreaming an der FHTW Berlin im Wintersemester 2004/2005 durch Competence Consulting (Dr. Christine Färber und Manfred Köhnen). Die Zielgruppe waren die Studiengangsprecher.
- Bericht der Hochschulleitung im Kuratorium am 28.6.2005 zu „Studienreform und Gender Mainstreaming“.
- Die Zielstellung der Hochschulverträge ab 2006 „Konzepte für Gender Mainstreaming zu entwickeln, umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalpolitik zu ergreifen“, wird an der FHTW Berlin kontinuierlich umgesetzt (Senat Berlin 2005: Präambel).

Literatur

Senat Berlin (1999): Vertrag mit der Fachhochschule für Wirtschaft und Technik gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1999.

Senat Berlin (2005): Vertrag mit der Fachhochschule für Wirtschaft und Technik gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 2005: http://senwisskult.berlin.de/2_hochschulen/inhalt/2_hochpolitik/3_vertraege/8VertragFHTW.pdf (Zugriff am 18.11.2005).

Gender Mainstreaming und Landeshochschulpolitik in Sachsen-Anhalt

1. Programme und Pläne zum Gender Mainstreaming

Sachsen-Anhalt nimmt in Deutschland bei der Umsetzung der europäischen Gleichstellungspolitik eine bedeutende Stellung ein. Dies bezeugen vor allem eines der bundesweit ersten Gender-Mainstreaming-Konzepte in der Verwaltung, welches im Jahre 2000 mit dem Programm „zur systematischen Einbeziehung des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in sämtliche Politikbereiche“ und einem Kabinettsbeschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming von der Landesregierung eingeleitet wurde¹ und die Gründung des ersten Gender-Instituts der Bundesrepublik in Sachsen-Anhalt, G/I/S/A².

Für die Universitäten und Fachhochschulen Sachsens-Anhalts wurden verschiedene Gesetze, Programme und Pläne formuliert und festgeschrieben, deren Ziel es ist, die Umsetzung des gender mainstreaming Konzeptes zu verwirklichen und den Abbau der Wissensdefizite über die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern zu erreichen. So heißt es im § 3,5 des Landeshochschulgesetzes Sachsen-Anhalt vom 5. Mai 2004:

„Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern hin. In Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in den genannten Bereichen werden unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt. Darüber hinaus ergreifen die Hochschulen Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Nachteilen von Wissenschaftlerinnen, sonstigen weiblichen Beschäftigten und Studentinnen und zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.“³

Im Rahmen der begonnenen Hochschulmodernisierungsprozesse in Sachsen-Anhalt sollen mittels Zielvereinbarungen und leistungsorientierter Mittelvergabe die Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Forschung verbessert werden. Dieses Anliegen verfolgt das im Jahre 2003 im Kultusministerium Sachsen-Anhalt ins Leben gerufene Anwendungsprojekt „Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen“⁴.

¹ <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=8808> (Zugriff am 18.11.2005).

² <http://www.g-i-s-a.de> (Zugriff am 18.11.2005).

³ http://www.rechtliches.de/LSA/info_HSG.html (Zugriff am 18.11.2005).

⁴ <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/gm2.pdf> (Zugriff am 18.11.2005).

Vorrangige Ziele des Anwendungsprojektes sind:

- Schaffung von Rahmenbedingungen, die es Frauen in gleichem Maße wie Männern ermöglichen, ihre Leistungen und ihr Wissenschaftsverständnis einzubringen,
- Weibliches Innovationspotential in Lehre und Forschung stärker nutzen,
- Modernisierung von Lehre und Forschung und
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

In den Hochschulentwicklungsplänen der Universitäten sind diese Forderungen reflektiert worden und in den Zielvereinbarungen zwischen dem Kultusministerium und den Hochschulen und Universitäten des Landes Sachsen-Anhalt hat Gender Mainstreaming im Abschnitt 4: „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ Eingang gefunden. Neben individuellen Zielen verpflichten sich die Fachhochschulen und Universitäten des Landes, Konzeptionen zum Gender Mainstreaming zu entwickeln.

Das Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt gilt auch für die Hochschulen des Landes und orientiert auf die Erstellung individueller Frauenförderpläne für die Hochschulen, die alle zwei Jahre fortzuschreiben sind.⁵

Aufbauend auf den Frauenförderplan haben die Hochschulen teilweise detaillierte Pläne aufgestellt wie z.B. den „Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg⁶ und das Gleichstellungsprogramm der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg⁷.

2. Umsetzungen der Pläne

Es ist vor allem dem Programmteil des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP) „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ zu verdanken, dass innovative Projekte und Maßnahmen zum Gender Mainstreaming und zur Frauenförderung in Sachsen-Anhalt realisiert werden konnten. Im März 2001 wurde von der damaligen Gleichstellungsbeauftragten der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Prof. Dr. Gudrun Goes, über HWP-Mittel eine Stelle für die Koordination von Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt eingerichtet. Mit der Stelle wurde und wird eine doppelte Zielsetzung verfolgt: Zum einen soll die Frauen- und Geschlechterforschung stärker gefördert und vernetzt werden, zum anderen sollen gezielt Frauen bei der wissenschaftlichen Qualifizierung unterstützt werden. Die Koordinierungsstelle dient als zentrale Anlauf-

⁵ http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/FrFG_Stand_2004.pdf (Zugriff am 18.11.2005).

⁶ <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/start.htm> (Zugriff am 18.11.2005).

⁷ <http://www.gleichstellungsbuero.uni-halle.de> (Zugriff am 18.11.2005).

stelle für alle, die Informationen zu Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt suchen. Unter anderem finden Sie dort:

- eine Liste von Projekten zur Frauen- und Genderforschung an Hochschulen und Fachhochschulen,
- Hilfe bei der Suche nach möglichen Kooperationspartner/-innen in der Forschung und
- Beratung in bezug auf die Finanzierung und Durchführung von Projekten, Dissertationen und Habilitationen.

Es wurde eine Datenbank aufgebaut, in der alle Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung an Hochschulen und Fachschulen in Sachsen-Anhalt verzeichnet sind. Dies soll die Vernetzung der Projekte und Forscherinnen und Forscher untereinander erleichtern⁸.

Dass bereits Potenziale in Hinsicht auf eine interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den Universitäten und Fachhochschulen des Landes Sachsen-Anhalt vorhanden sind, die weiter ausgebaut und entwickelt werden müssen, haben die in Halle und Magdeburg durchgeführten Ringvorlesungen zur Frauen- und Geschlechterforschung⁹ und die abwechselnd in Halle und Magdeburg durchgeführten Tage zur Frauen- und Geschlechterforschung dokumentiert (vgl. Boesenberg 2003, Glaser 2001, Labouvie/Bunzmann 2004, Ritter 2004¹⁰).

Am ersten Lehrstuhl mit der Teildenomination für Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt, den Frau Prof. Dr. Eva Labouvie an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg inne hat, konnte über HWP-Mittel ein interdisziplinär angelegtes Projekt, welches die rechtlichen, wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Aspekte von Frauen- und Männerleben vom 16. bis zum 20. Jahrhundert in Magdeburg thematisierte, realisiert werden. Dieses Projekt vereinte wissenschaftlichen Nachwuchs, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Universitäten und Hochschulen Deutschlands und Partner und Partnerinnen aus außeruniversitären Verbänden und Netzwerken transwissenschaftlich und unter Verknüpfung von Forschung und Lehre, Wissenstransfer und der Erprobung neuer Kommunikationsformen (vgl. Labouvie).

Ebenfalls am Lehrstuhl von Prof. Labouvie ist das Projekt „Im Schatten. Frauenleben zwischen Altmark und Unstruttal“ angesiedelt. Ohne die finanziellen Mittel des HWP-Programmes wären die genannten Aktivitäten nicht realisierbar gewesen.

Um den nach wie vor sehr niedrigen Anteil der Professorinnen zu erhöhen, erscheint es dringend geboten, die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen

⁸ <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/start.htm> (Zugriff am 18.11.2005).

⁹ <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/start.htm> (Zugriff am 18.11.2005).

¹⁰ <http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/tagungsberichte/id=691>; <http://www.verwaltung.uni-halle.de/DEZERN1/PRESSE/aktuellemeldungen/frauen04.htm> (Zugriff alle am 18.11.2005).

gezielt zu fördern. Mentoring ist ein bereits von vielen Fachhochschulen und Universitäten eingesetztes Instrument zur Förderung der Chancengleichheit. Die Koordinierungsstelle hat verschiedene Coaching- und Mentoringseminare für den weiblichen Nachwuchs organisiert. Die Resonanz auf diese Seminare war durchweg positiv. Als weitere Qualifizierungsmaßnahmen für Doktorandinnen und Habilitandinnen sind vor allem die Stipendienprogramme „Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt“¹¹ und „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“¹² zu nennen, die durch das HWP finanziert werden konnten.

Die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg vergibt seit 1997 die Dorothea-Erxleben-Professur. Diese einjährige Gastprofessur, die junge Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur beruflichen Karriere unterstützen soll und bisher von acht Wissenschaftlerinnen genutzt wurde, steht Forscherinnen aus allen Fachgebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur fachlichen und persönlichen Profilierung offen. Zur Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen-technischen Studiengängen wurde an allen Hochschulen des Landes die Initiative „Frauenpraktikum“ erfolgreich durchgeführt. Im Jahr 2004 absolvierten insgesamt 119 junge Frauen ein Praktikum im Rahmen des Projektes „FrauenPraktikum“ an den Universitäten und Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt. Das „FrauenPraktikum“ ist Teil der Landesinitiative „Fujogi – Future Jobs For Girl’s – Perspektiven für Mädchen und junge Frauen in Sachsen-Anhalt“, zu der noch drei weitere Projekte gehören¹³.

3. Aufgaben und Forderungen

Als grundlegende Forderung sollte die Entwicklung eines funktionierenden Systems der Qualitätssicherung und des Controlling gelten, damit sicher gestellt werden kann, dass die Verankerung von Gender Mainstreaming in Leitbildern, Zielvereinbarungen und diversen Plänen auch verwirklicht werden kann. Gender Mainstreaming sollte erneut in den Zielvereinbarungen festgeschrieben werden und als „Top-down“-Ansatz in die Leitungs- und Entscheidungsstrukturen der Hochschulen integriert werden. Die Verbindlichkeit der Pläne (z. B. Frauenförderplan) muss erhöht und vor allem transparenter werden.

Die Bundesregierung hat im Mai 2005 eine Machbarkeitsstudie zu einem geschlechtergerechten Bundeshaushalt in Auftrag gegeben¹⁴.

¹¹ <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=3623> (Zugriff 18.11.2005).

¹² <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=3622> (Zugriff 18.11.2005).

¹³ <http://www.frauenpraktikum.de>; <http://www.fujogi.de> (Zugriff 18.11.2005).

¹⁴ http://www.gender-mainstreaming.net/bmfsfj/generator/gm/Aktuelles/newsletter_did=28142.html (Zugriff am 18.11.2005).

Auch die Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt sollten das Instrument des Gender-Budgeting, welches bereits in den 1990er Jahren im internationalen Kontext entwickelt wurde, einbeziehen und anwenden. Erste Schritte in diese Richtung wurden bereits durch das von Hof Wittenberg initiierte Projekt „leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt nach dem Gender Mainstreaming-Konzept“ getan (vgl. Burkhardt 2003).

Das Land Sachsen-Anhalt sollte sich für die Weiterführung des HWP-Programmes einsetzen bzw. die freiwerdenden Kofinanzierungsanteile zielgerichtet für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Hochschulen bereitstellen. Eine Evaluierung der im Rahmen des HWP-Programmes durchgeführten Projekte und Programme wäre sicherlich sinnvoll. Die Stipendienprogramme sollten nachhaltig weiter geführt werden. Dabei sollten die Ergebnisse des am Hof Wittenberg durchgeführten Projektes „Gleichstellung an Hochschulen – wissenschaftliche Begleitung von HWP-Programmen zur Förderung von Frauen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt“ Berücksichtigung finden und vor allem der Vorschlag, die Stipendien auf befristete Stellen umzuwandeln, in die Überlegungen einbezogen werden. (Schlegel 2002)

Mentoring- und Coachingprogramme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten fester Bestandteil der Weiterbildungsmaßnahmen werden. Gender Mainstreaming sollte auch in der Personalentwicklung der Hochschulen verankert sein, die nach Möglichkeit auch für das wissenschaftliche Personal auszuweiten ist. (Rohloff 2002) Wünschenswert wäre es, die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung dauerhaft zu implementieren, damit verlässliche Strukturen geschaffen werden. (zu Wegen der langfristigen Institutionalisierung Metz-Göckel 2000, S. 238 ff.) Die Koordinierungsstelle könnte über die kontinuierliche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hinaus in Anlehnung an das Berliner Programm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“¹⁵ ein Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur initiieren, welches junge Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere intensiv unterstützt und auf künftige Führungs- und Managementanforderungen einer Professur vorbereitet.

Im Zuge der Einführung der neuen gestuften Studiengänge werden neue Lehr- und Lernformen entwickelt. Genderaspekte sollten bei der Modularisierung der

BA/MA Studiengänge durchgängig Berücksichtigung finden. In diesem Zusammenhang kann die Frauen- und Geschlechterforschung integriert und eigenständige Gender-Module verankert werden. Die Einbeziehung des Aspektes der Genderforschung in die Denomination von Stellen wäre wünschenswert. An der

¹⁵ Zum Programm: <http://www.profil-programm.de> (Zugriff am 18.11.2005).

Otto-von-Guericke Universität Magdeburg wird unter Federführung von Prof. Dr. Eva Labouvie ein neuer Studiengang geplant, der diesen Aspekten Rechnung trägt. Da die Kategorie Geschlecht die verschiedenen Denk- und Wissenssysteme ebenso wie gesellschaftliche und kulturelle Organisationsformen bestimmt und die Geschlechterforschung von der Theorie und den Ansätzen eng an die Kulturwissenschaft geknüpft ist, wird die Ausrichtung des Studienganges auf die Schwerpunkte, Geschlecht und Kultur, fokussiert.

Der geplante interdisziplinäre Studiengang „Geschlecht und Kultur“ fördert interdisziplinäres Denken, verpflichtet zu einer fächerübergreifenden Forschung und erlaubt es, verschiedene Fächer und Strukturen miteinander zu vernetzen bzw. wissenschaftskritische Denkansätze in die einzelnen Fächer hineinzutragen.

Er würde nicht nur ein Novum an den Universitäten und Fachhochschulen des Landes Sachsen-Anhalt bilden, sondern auch – abgesehen von einem „Magisterstudiengang Geschlechterstudien/Gender Studies“ an der Humboldt-Universität in Berlin – den ersten und einzigen Studiengang zur (Interdisziplinären) Geschlechterforschung in den neuen Bundesländern darstellen. In der Konzeption eines Diplomstudienganges zur kulturwissenschaftlichen Geschlechterforschung wäre er ein Novum in Deutschland insgesamt.

Insgesamt ergeben sich also zehn wichtige Forderungen an die Landeshochschulpolitik:

- funktionierendes System der Qualitätssicherung und des Controlling entwickeln,
- Weiterbildung zu Gender Mainstreaming und Entwicklung von Gender-Kompetenz in den Hochschulen (Hochschulleitung und Lehrpersonal),
- Einführung von Gender Studiengängen bzw. Gender-Modulen, Verankerung der Gender-Studies und Integration der Frauen- und Geschlechterforschung,
- durchgängige Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Modularisierung der BA/MA Studiengänge,
- Erneuerung der Hochschulpersonalstruktur,
- Gender-Budgeting an Fachhochschulen und Universitäten,
- Erneute Festschreibung von GM in den Zielvereinbarungen,
- Mittelbereitstellung für die Umsetzung von GM an den Hochschulen,
- Einsetzen für die Weiterführung des HWP-Programmes bzw. die freiwerdenden Kofinanzierungsanteile zielgerichtet für die Umsetzung von GM bereitstellen und
- Evaluierung der im Rahmen des HWP-Programmes durchgeführten Projekte und nachhaltige Weiterführung.

Literatur

- Boesenberg, Eva (Hg.) (2003): Chancen und Grenzen des Dialogs zwischen den Geschlechtern. Beiträge zum 2. Tag der Frauen- und Geschlechterforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Burkhardt, Anke (2003): Sachsen-Anhalt: Hochschulsteuerung und Gender Mainstreaming. In: Roloff, Christine (Hg.): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld, S. 195-212.
- Glaser, Edith/ Heinzl, Friedericke/ Löw, Martina/ Korch, Sylvia (Hg.) (2001): Warum sich Mann und Frau so schlecht vertragen. Tagungsband zum 1. Tag der Frauen- und Geschlechterforschung. Halle (Saale): Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Labouvie, Eva (Hg.) (2004): Leben in der Stadt. Eine Kultur- und Geschlechtergeschichte Magdeburgs. Köln, Weimar, Wien: Böhlau Verlag.
- Labouvie, Eva/Bunzmann, Katharina (Hg.) (2004): Ökonomien des Lebens. Zum Wirtschaften der Geschlechter in Geschichte und Gegenwart. Münster: LIT-Verlag (=Geschlecht – Kultur – Gesellschaft Bd. 15).
- Metz-Göckel, Sigrid/Schmalzhaf-Larsen, Christa/Belinski, Eszter (Hg.) (2000): Hochschulreform und Geschlecht: Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen: Leske + Budrich (= Reihe Geschlecht und Gesellschaft; Bd. 24).
- Metz-Göckel, Sigrid (2000): Reflexive Hochschulreform. Parallele und integrierte Diskurse zwischen Frauen- und Geschlechterforschung und „Mainstream“. In: Metz-Göckel, Sigrid/Schmalzhaf-Larsen, Christa/Belinski, Eszter (Hg.): Hochschulreform und Geschlecht: Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen: Leske + Budrich, S. 233-244.
- Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.) (2003): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt: Konzepte und Erfahrungen. Opladen: Leske + Budrich.
- Ritter, Heidi (Hg.) (2004): Körpersprache und Körperwahrnehmung im Geschlechterdiskurs. Beiträge zum 3. Tag der Frauen- und Geschlechterforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Frankfurt am Main, Berlin, New York: Peter Lang.
- Roloff, Christine (Hg.) (1998): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: Edition Sigma.
- Roloff, Christine (Hg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine Verlag (= Wissenschaftliche Reihe Bd. 142).
- Schlegel, Uta (2002): Neues Forschungsprojekt: Wissenschaftliche Begleitung zweiter Gleichstellungsprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. In: Neue Impulse 2/2002, S. 10-14.

Schrecksekunden der neuen Gleichstellungspolitik

Arbeitsgruppenbericht

Es ging schon ein Schlucken durch die Runde, als die Mitarbeiterin eines Ministeriums darauf hinwies, dass es nach dem Auslaufen der derzeitigen Sondermittel für Frauenförderung und Chancengleichheit aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) wohl kein neues Programm dieser Art geben würde. Vor allem liege dies in der Logik der neuen Steuerung: Mit der wachsenden Autonomie der Hochschulen seien Fördermittel und staatliche Kontrollverfahren nicht kompatibel. Auch nicht in Sachen Chancengleichheit.

Dabei hatte die Diskussion recht zielstrebig begonnen: Die Frage, welche Rahmenbedingungen bei der Implementation von Gender Mainstreaming bei Akkreditierung und Studiengangsreform das Handlungsfeld Landeshochschulpolitik bestimmen, war in kurzer Zeit Einigkeit erzielt worden: Das Feld werde beschrieben durch die Vorgaben aus dem Bologna-Prozess und manifestiere sich in Gesetzgebung, Hochschulverträgen, Zielvereinbarungen und Mittelverteilungssystemen. Aktiv seien neben den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Vielzahl von Akteuren mit unterschiedlichen Interessen und vor allem unterschiedlicher Gender-Kompetenz, so dass politische Entwicklung vor allem in Form von Aushandlungsprozessen stattfinde¹.

Ob dies unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen als Problemfeld oder Chance zu beschreiben sei war dann jedoch schon wieder umstritten: Eine Diskussionsgruppe wollte selbst die allgemeine Geldknappheit als Chance für Veränderungsprozesse verstanden wissen. Ansonsten wurde nicht nur die fehlende Gender-Kompetenz der Akteure an der Hochschulen als problematisch eingeschätzt, sondern auch die Akkreditierungsagenturen („wer evaluiert die eigentlich?“), die Akzeptanz von Gender Mainstreaming sowie die Autonomie der Hochschule insgesamt und die damit verbundene „Ökonomisierung der Hochschulen“ als Problemfelder bezeichnet. Die Auffassung, dass solche Probleme auch eine Chance seien, setzte sich jedenfalls nicht durch.

Die unterschiedliche Perspektive zeigte sich auch in den drei Vorträgen aus Berlin, Sachsen-Anhalt und Niedersachsen. In dem Vortrag von Anne Dudeck

¹ Es war etwas ungewohnt, dass die Arbeitsgruppe nochmals in kleine Diskussionsgruppen geteilt wurde, von denen sich jede auf einem DIN-A-3-Blatt auf Rahmenbedingungen und Problemfelder einigen sollte. Die so vorbereitete Diskussion erwies sich jedoch als äußerst spannend und effektiv, und in einer abschließenden Bewertung wurde vor allem der mit rund 60 Prozent der Veranstaltungszeit hohe Anteil für Diskussionen positiv bewertet.

ging es um die Wirkung der Sonderförderung aus Mitteln des HWP: Bei der Fusion von Fachhochschule und Universität Lüneburg setzte die Landesregierung Niedersachsen ein deutliches Zeichen für Gender Mainstreaming. Mit den zusätzlichen Mitteln wird Gender Mainstreaming zum festen Bestandteil des Fusionsprozesses, der dadurch insbesondere von den Gleichstellungsbeauftragten als eine große Chance für eine geschlechtergerechte Hochschule erlebt wird (vgl. Dudeck in diesem Band).

Auch in Sachsen-Anhalt fördert die Landesregierung Projekte zu Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming. Wie Ramona Myrrhe darstellte, gehört die Landesregierung mit ihrem Programm zu Umsetzung des Gender Mainstreaming und der Gründung des Gender-Institutes G/I/S/A zu den Vorreitern in Sachen Gleichstellung. Trotzdem fehle es an angemessenen Informationen über die Vorhaben der Landesregierung; es sei unklar, ob und wie Gender Mainstreaming in den neuen Zielvereinbarungen zwischen Landesregierung und Hochschulen verankert werde und die Umsetzung der durchaus guten Pläne lasse häufig zu wünschen übrig (vgl. Myrrhe in diesem Band). Das Wort von der machtlosen Gleichstellungspolitik machte die Runde.

Eine Diskussion indessen, auf die sich Helga-Maria Engel in ihrem Bericht über die Berliner Gleichstellungspolitik gar nicht einlassen wollte. Seit den ersten Berliner Hochschulverträgen im Jahr 1997 bringen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Berlin ihre Positionen in die Hochschulpolitik ein. In den ab 2006 geltenden Verträgen heißt es nun, dass „Konzepte zum Gender Mainstreaming“ zu entwickeln sind. Zugleich geht an die Hochschulen die Aufforderung, alle noch unerledigten gleichstellungspolitischen Ziele der vergangenen Jahre nachzuholen (vgl. Engel in diesem Band). Forderungen an die Landespolitik? „die tragen wir kontinuierlich im Rahmen der Reform der Landeshochschulgesetze an die politischen Entscheidungsträger heran.“

Die anschließende Diskussion über mögliche Forderungen an die Landespolitik wurde durch dieses ermutigende Beispiel nicht eben einfacher. Der Streit eskalierte, als der Moderator vorschlug, in kleinen Arbeitsgruppen – jeweils mit Vertreterinnen aus Ministerien und Hochschulen – nach Forderungen und Strategien für die zukünftige Gleichstellungsarbeit zu suchen: Kompromisse zwischen den Positionen seien kaum möglich, weil die einzelnen nicht in der Lage seien, ihre Denkmuster zu verlassen. Darauf jedoch folgte die zweite Schrecksekunde dieser Runde: wie sollte es gelingen mit Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträgern ins Gespräch über Gender zu kommen, wenn schon in der kleinen Arbeitsgruppe eine Diskussion auf unüberwindbare Grenzen stößt. Oder: Wie sollte mit denen diskutiert werden, die „in der Hochschule das Sagen haben und deren Gender-Kompetenz sich auch in den kommenden zehn Jahren nicht verändern wird?“

Schließlich setzte sich doch die Auffassung durch, dass Sondertöpfe wie das HWP in Zukunft nicht mehr geeignet sind, um Gender Mainstreaming in den

Hochschulalltag zu bringen. Wichtig sei dagegen eine Strategie, die an den neuen Steuerungsinstrumenten anknüpfe und die Initiative von unten („Bottom-up“) mit der Steuerungsfähigkeit von oben („Top-down“) verknüpfe. Dies bedeute im Einzelnen:

- Ein starkes Rückgrad für die Gleichstellungspolitik durch die Verankerung in Gesetzen, externen Zielvereinbarungen und Hochschulverträgen. Klare Formulierungen in diesen Dokumenten geben den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rückendeckung für ihr Engagement.
- Dazu aber gehört die Teilhabe an politischen Entscheidungsstrukturen, das Zugehen auf die politische Spitze und Einbringen der Anliegen und damit Einfluss auf die Prozesssteuerung, also zum Beispiel die Entwicklung von Zielvereinbarungen und Hochschulverträgen oder die neuen Besoldungsverfahren.
- Politik wird jedoch vor allem dann wirksam, wenn sie auch Einfluss auf Geldströme nehmen kann. Nur wenn die Verfahren der Mittelverteilung Gender Mainstreaming berücksichtigen, kann dies langfristig wirksam sein. Das bedeutet, dass ein „Gender-Budgeting“ entwickelt werden muss.
- Schließlich wird Erfolg nur gesichert, wenn auch das Controlling den Gedanken der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt. Controller, so eine These, seien gute Verbündete, weil ihnen das Messen und Beurteilen liege und sie leicht überzeugt werden könnten, auch Geschlechtergerechtigkeit in ihren Messsystemen zu verankern.

Unversehens war damit eine Aufgabenbeschreibung für Frauen-, Gleichstellungs- und Genderbeauftragte zusammengestellt. Es geht nicht mehr so sehr um das Finden und Öffnen kleiner Sondertöpfe oder die Organisation von Schnupperkursen für Schülerinnen und Bewerbungstrainings für Studentinnen (was auch sein muss). Es geht um politisches Engagement und zwar dort, wo Entscheidungen gefällt, Gelder verteilt und Entwicklungen bestimmt werden, um Gender Mainstreaming eben.

„Top-down“ – Hochschulleitungen in der Verantwortung

Bettina Jansen-Schulz

Integratives Gendering als eine Gender Mainstreaming-Strategie für genderorientierte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik

Naturwissenschaftliche und technische Studiengänge weisen nach wie vor niedrige Frauenquoten auf und sind zunehmend strukturell vom Absinken der Studierendenzahlen aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge bedroht. Sie müssen also dringend attraktiver werden. Dieser Trend ist nur aufzuhalten mit einem modernen „Marketing“ von Studieninhalten und Fachkulturen, die u.a. auch genderbewusst ausgerichtet sein sollten, um insbesondere auch junge Frauen anzusprechen. (Minks 2004) Eine genderbewusste Hochschule und ihre Studiengänge brauchen Gender-Kompetenz. Die Entwicklung von Gender-Kompetenz bei allen Akteurinnen und Akteuren einer Universität – also Hochschulleitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienstleistungsbereich, Studierende, Lehrende, Forschende – kann nur erreicht werden, wenn sowohl strukturell, als auch hochschuldidaktisch Lehr-, Lern- und Handlungsprozesse eingeleitet werden, die genderorientiertes Handeln auf allen Ebenen, in allen Aktions- und Strukturfeldern einer Hochschule ermöglichen. Gender-Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz, die in Lehr-Lernprozessen, durch ein gut entwickeltes Wissensmanagement als integratives Element erlernt und entwickelt werden kann. Ziel ist eine genderorientierte Fachkultur und Hochschulstruktur.

1. Gender Mainstreaming in der neuen Modellhochschule Bologna, Stiftungsuniversität Lüneburg

Zum 1.1.2005 fusionierten die Fachhochschule Nordostniedersachsen (FH NON) und die Universität Lüneburg zu einer neuen Modellhochschule Bologna, Stiftungsuniversität Lüneburg, die sich dem Gender Mainstreaming verpflichtet fühlt (vgl. Dudeck in diesem Band). Die FH NON bringt in die neue Universität neben anderen auch naturwissenschaftlich-technische Studiengänge ein. Im Fusionspro-

zess werden durch das HWP-Projekt „Gender-Kompetenz“¹ vertiefende Gender-Maßnahmen gebündelt, um insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen eine genderorientierte Fachkultur (Jansen-Schulz 2004) zu entwickeln und dadurch u.a. mehr Frauen zu gewinnen.

Im Zuge des Bologna-Prozesses ist „Geschlechtergerechtigkeit“ als eines der Ziele für Hochschulen aller Länder festgeschrieben worden. Der Akkreditierungsrat hat zugesagt, „Gender“ als eines der Qualitätskriterien für die Akkreditierungen aller Studiengänge festzulegen und unterstützt damit einen „Top-down“-Prozess (s.u.). Um einem Profilelement „Gender“ gerecht zu werden, ist es notwendig, in den einzelnen Fachbereichen und Studiengängen und deren Modulen nach Genderansätzen zu suchen, Wege der Umsetzung zu finden und Gender-Kompetenz einerseits bei Lehrenden, Forschenden und Leitenden zu entwickeln und diese auch an die Studierenden als berufsrelevante Schlüsselkompetenz weiterzuvermitteln.

Beide Vorgängereinrichtungen zeichnen sich durch eine sehr aktive Frauenförderung und Genderarbeit schon vor der Fusionierung aus. 2004 erhielt die FH NON das Prädikat Total E-Quality Science Award für die bisher geleistete strukturelle Frauen- und Gleichstellungspolitik. Für das im Projekt „Gender-Kompetenz“ entwickelte Konzeptpaket „Genderorientierte Fachkulturen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen“ in der neuen Universität gewann die FH NON im November 2004 einen Preis der Initiative D21².

2. Fachkulturen und Fachhabitus

Um zu verstehen, warum insbesondere Frauen nach wie vor selten technische und naturwissenschaftliche Studiengänge wählen – trotz vielfacher und jahrelanger Bemühungen in der Schule, Mädchen für Naturwissenschaft und Technik zu interessieren –, muss neben vielen anderen Kategorien auch der Fachhabitus solcher Studiengänge reflektiert werden.

Habitus wird nach Pierre Bourdieu (1987, 1992, 2001) ausgebildet durch Besitz und Teilhabe an

- ökonomischem Kapital (Hintergrund),

¹ Laufzeit 2004–2006, Mit der Finanzierung des Projektes „Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und der Hochschulorganisation“ aus Mittel des Hochschulwissenschaftsprogrammes (HWP) hat das niedersächsische Wissenschaftsministerium ein deutliches Zeichen gesetzt, Gender Mainstream in seinen vielfältigen Dimensionen in der neuen Stiftungsuniversität zu realisieren.

² Initiative D21 ist ein gemeinnütziger Verein aus Wirtschaft und Politik mit dem Ziel, die Chancen der Informationsgesellschaft für Deutschland zu nutzen: <http://www.initiatived21.de/> (Zugriff am 18.11.2005).

- kulturellem Kapital (erworbene Bildungsstandards, Zugehörigkeit zu Institutionen) und
- sozialem Kapital (Systeme sozialer Beziehungen).

Der Habitus wirkt sich als strukturierte und strukturierende Disposition aus, er ist ein formbares eher unbewusstes (aber bewusstwerdungsfähiges) System von Gedanken, Wahrnehmungen und Handlungen. Jede wissenschaftliche Disziplin hat eine eigene Fachkultur und einen eigenen Fachhabitus entwickelt, der ein- und ausschließende soziale Funktionen beinhaltet.

Die Ingenieursausbildung ist nach wie vor eher traditionell nur an der Technik und zu wenig an anderen Bildungsbedürfnissen von Studierenden und Bildungsbedarfen der Wirtschaft ausgerichtet. Der immer noch vorherrschende Lehrhabitus unterstreicht Dominanz, Distanz und Hierarchie, er sequenziert Fachinhalte anstatt auf Zusammenhänge zu verweisen, er pflegt eine eher traditionelle Didaktik und fördert zu wenig soziale Kompetenzen, eigenständiges, wissenschaftliches, ganzheitliches Denken und demotiviert daher viele Frauen – aber auch viele Männer – ein naturwissenschaftlich-technisches Studium aufzunehmen. (vgl. Metz-Göckel/Brendel 2001, Schwarze/Webler 1998, Schaeffer-Hegel 2001, Münt 2002, Münt 2005) Diese Fachkultur und der Habitus bei Lehrenden und Studierenden suggeriert Studentinnen, dass sie hier nicht am richtigen Ort sind und führt zu „Gate-Keeping-Processes“³ und Demotivierung.

Frauen werden durch diese Fachkultur, durch die Strukturen, Technikleitbilder und den Habitus weniger eingebunden als Männer. Das Ingenieurstudium muss also, um die Anzahl der Studentinnen und Studenten zu halten, bzw. zu erhöhen, attraktiver werden, muss ein modernes ganzheitliches Bild von Technik entwerfen, muss allen Bildungsneigungen und Lebensplanungsmustern von Studierenden – insbesondere denen von Frauen – Rechnung tragen, es muss die nach wie vor vorhandenen Ressentiments gegenüber Frauen in Ingenieurberufen aufbrechen. (Minks 2004) Dafür bedarf es besonderer Strategien.

³ Der theoretische Ansatz der Cultur-Gates versucht die Wege des gate-keepings und der Gate-keys aufzuzeigen. Er geht davon aus, dass diejenigen, die Schlüsselpositionen in Institutionen, Verbänden, Jurys etc. besetzen auch darüber entscheiden, wer an der jeweiligen „institutionellen Kultur“ teilhaben darf. Die Kriterien hierfür sind keineswegs objektiv, sondern orientieren sich relativ subjektiv: am eigenen Standard, am eigenen Geschlecht, an der eigenen sozialen Herkunft, am eigenen Habitus. Dieser Ansatz stammt aus der Kulturforschung, wo er auch unter geschlechtsspezifischen Aspekten reflektiert wird: Cliché, Danielle/Wiesand, Andreas (2003); ERICarts/MEDIACULT/FinnEKVIT/Observatorio des Actividades Culturais (2003).

3. Gender-Strategien

Strategien des seit Mai 2004 arbeitenden Projektes „Gender-Kompetenz“ an der Universität Lüneburg sind erstens die strukturelle Implementierung von Gender-Kompetenz in

- Lehre und Studium,
- Forschung und Transfer sowie
- Organisation der Hochschule.

und zweitens eine Genderorientierung der Fachkulturen. Dieses soll durch den hochschuldidaktischen Ansatz des „Integrativen Genderings“ erreicht werden. Zielgruppen der Strategien sind Lehrende, Forschende naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge und das Hochschulmanagement.

3.1 Gender-Kompetenz

Als Lehrende und Forschende sind Professorinnen und Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihrer Forschung und Lehre auch für die Sicherung des Hochschulstandortes, für die Qualität der Studiengänge und für inhaltliche und didaktische Vielfalt verantwortlich; dies bezieht Genderorientierung mit ein. Gender-Kompetenz zielt auf Fähigkeiten, Geschlechterverhältnisse in den Fachkulturen in ihren be-fördernden und be-hindernden Dimensionen zu erkennen. Hochschullehrende müssen in Zukunft Gender-Kompetenz sowohl sich selbst aneignen als auch in der Lehre vermitteln und in der Forschung berücksichtigen können. Studierende müssen Gender-Kompetenz entwickeln, denn von ihnen wird diese u.a. in ihren zukünftigen Tätigkeitsbereichen als eine Schlüsselkompetenz erwartet. Darüber hinaus bringt ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter sowohl in Lehre und Forschung als auch bei den Studierenden andere und neuere Aspekte und Perspektiven für die jeweiligen Lehr- und Forschungsinhalte ein. Damit werden innovative Prozesse von Studien-, Lehr- und Forschungsinhalten gefördert und der Fachhabitus und Fachkulturen können verändert werden. Beides trägt mittelfristig auch zum wissenschaftlichen Paradigmenwechsel bei. Ein hochschuldidaktisches Genderprogramm (s.u.) unterstützt diese Lehr-, Lern- und Veränderungsprozesse.

3.2 Integratives Gendering – Gendering aller Studiengänge und Studiengangsmodule

Im Gegensatz zu einigen anderen Hochschulen haben weder die bisherige Fachhochschule Nordostniedersachsen noch die bisherige Universität Lüneburg ein eigenes Zentrum für Gender- und Frauenforschung oder rein monoedukative Studiengänge aufgebaut. Diese Entscheidungen wurden von hochschulpolitischen Überlegungen getragen, die darin eine Gefahr sehen, dass die Verantwortung für Frauen- und Genderforschung auf ein solches Zentrum oder solche Studiengänge „abgewälzt“ werden. Das könnte bedeuten, dass sich auch nichts in Fachkulturen und am Fachhabitus ändert. Allein monoedukative Studiengänge oder derartige Zentren sind daher nicht ausreichend, es müssen auch Reformen der Curricula und der Didaktik eingebunden werden⁴. Die Diskussion um eine genderorientierte Hochschuldidaktik wird jedoch kaum geführt, sie steht noch in den Anfängen und wird auch nicht durch die Evaluationen von Lehre und Studium vorangetrieben. In Ingenieur- und Technikwissenschaften hat die Diskussion zur Frauen- und Geschlechterforschung überwiegend nur in Frauenstudienbereichen Einzug gehalten, nicht jedoch in den „normalen“ Studiengängen. Der Ansatz des „Integrativen Genderings“ (Jansen-Schulz, 2005a) geht über den Ansatz der genderorientierten Didaktik (Heike Kahlert 2003: 123) hinaus. Integratives Gendering findet auf mehreren Ebenen gleichzeitig statt und umfasst: Genderorientierte Didaktik und Methodik, Gendermodule, Empowerment von Frauen durch situative monoedukative Angebote, Mentoringmodelle für Frauen. Integratives Gendering zielt auf Veränderung der Fachkulturen in kleinen Schritten und auf Vermittlung von Gender-Kompetenz als eine Schlüsselkompetenz sowohl bei Lehrenden als auch bei Lernenden⁵. Integratives Gendering ist theoretisch einem integrativen Bildungsverständnis verpflichtet (vgl. Chur 2005), welches alle hochschuldidaktischen Lern- und Aktionsbereiche berücksichtigt. Integratives Gendering setzt an: inhaltlich, verhaltensmäßig, bewußtseinsmäßig; Genderaspekte wirken ein auf Handlungskompetenzen, auf das Wissen, den Informationsstand der Menschen, sie sind damit Teil der hochschulischen Personalentwicklungsplanung und Genderaspekte werden didaktisch-methodisch berücksichtigt. Integrativ heißt, Gender in Fachver-

⁴ So sehen Schlegel/Burkhardt/Trautwein (2005: 42) nach ihrer Auswertung der Studierendenbefragung zweier FHs zu Veränderung der Gleichstellung v.a. einen bedeutenden Handlungsbedarf „in einer verstärkten Implementierung des Themas ‚Geschlechterverhältnisse‘ in die Lehrinhalte im Sinne wissenschaftlicher Informationen über und Sensibilisierung für Geschlechterverhältnisse in unserer Gesellschaft“.

⁵ Zum Stand der Forschung zu Schlüsselkompetenzen siehe Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (1997-2004); Erpenbeck/v. Rosenstiel (2003); Chur, Dietmar (2005).

anstaltungen, durch spezifische Sequenzen und durch eine spezifische Didaktik zu vermitteln.

An der neuen Stiftungsuniversität Lüneburg wird derzeit die Methode des „Integrativen Genderings“ konzipiert und realisiert. Sie hat das Gendering aller Studiengänge und Studiengangsmodule zum Ziel und soll die Gender-Kompetenz von Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftlern und Lehrenden stärken. Gleichzeitig soll erreicht werden, dass Genderaspekte in möglichst vielen Themenbereichen der jeweiligen Disziplin, des jeweiligen Studiengangs berücksichtigt werden. Da die neue Universität Lüneburg derzeit alle ihre bisherigen Studiengänge modularisiert und auf Bachelor- und Masterabschlüsse umstellt, ergibt sich hier die einmalige Gelegenheit, alle bisher eingereichten Module der neuen bzw. veränderten Studiengänge auf mögliche Genderaspekte hin zu überprüfen und Vorschläge einzubringen. So wurden bisher⁶ Gendersynopsen von 611 Modulen von 23 (von insgesamt 27) Studiengängen erstellt. Für diese Synopsen wurden sieben Genderkategorien (s.u.) entwickelt und in mehreren Schritten dazu Auswertungen vorgenommen:

- Zunächst findet eine Prüfung jedes Studiengangs-Moduls auf Genderaspekte statt.
- Vorfindbare Genderaspekte werden in die Synopse eingetragen.
- Vorschläge zu weiteren möglichen Genderissues werden eingefügt.
- Die so entstandene Synopse eines jeden Studienganges wird an die Studiengangsplanerinnen und -planer der Fachbereiche verbunden mit einem Gesprächsangebot geschickt.
- Diese Gesprächsangebote werden bisher zumeist mit Interesse angenommen.
- Die in den Gender-Gesprächen diskutierten Genderaspekte aus der Synopse werden be- und in die Modulplanungen eingearbeitet.

In den 611 bisher untersuchten Modulen der 23 Studiengänge⁷ wurden in über 80 Modulen insgesamt 258 Genderaspekte gefunden, davon 105 direkte Genderaspekte in den Kategorien: Inhalte, Didaktik-Methodik, Gender-Kompetenz. Nicht in allen Modulen sind tatsächlich Genderinhalte zu berücksichtigen, es ist jedoch in den meisten Modulen möglich, eine genderorientierte Didaktik zu verfolgen. Diese Vielzahl von Genderissues zeigt, dass ein Teil der Lehrenden und Forschenden der Universität Lüneburg durchaus Genderwissen und Gender-Kompetenz in ihrer Lehre umsetzt.

⁶ Stand 1.3.2005.

⁷ Die 23 untersuchten Studiengänge sind alle technisch, naturwissenschaftlich und/oder wirtschaftlich ausgerichtet, entsprechen also den von Bourdieu und Brendel/Metz-Göckel beschriebenen Fachhabitus und den Fachkulturen. Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftliche Studiengänge sind in der Synopse bisher nicht berücksichtigt worden, sollen jedoch noch untersucht werden.

3.2.1 Genderkategorien

Für die Erstellung von Synopsen wurden die folgenden 7 Prüfkategorien zu Grunde gelegt. Die Kategorien orientieren sich an den Forderungen des Berliner Communiqués 2003 (Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister 2003: 1) zur Geschlechtergerechtigkeit im Bolognaprozess und an den Empfehlungen der Bundeskonferenz der Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BUKOF)⁸. Diese Empfehlungen wurden für die Modularisierung von Studiengängen auch vom Akkreditierungsrat aufgegriffen.

Kategorie 1. Geschlechterforschung, Forschungsansätze von Wissenschaftlerinnen:

Berücksichtigung von fachbezogenen Forschungen und wissenschaftlichen Erkenntnissen von Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen (oder auch von Männern, wenn sie in der scientific community unterrepräsentiert sind) zu dem Modulthemenbereich. Berücksichtigung einschlägiger feministischer Wissenschaftstheorien und/oder Genderforschung zum Modulthema. Es sollten die Vornamen in Literaturangaben ausgeschrieben werden, um Frauen und/oder Männer in der Fachwissenschaft sichtbar zu machen. Dieser Hinweis regt auch dazu an, über Quantitäten fachlicher Beiträge von Frauen und/oder Männern bewusst zu recherchieren und zu reflektieren.

Kategorie 2. Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz:

Gender-Kompetenz ist eine wichtige Schlüsselkompetenz im Kontext sozialer Kompetenzen, sie steht als Ergänzung zu allen Fachkompetenzen. Sie sollte insbesondere dann genannt werden, wenn über genderorientierte Inhalte Studierende Gender-Kompetenz als fachliche und soziale Handlungskompetenz für ihre spätere Berufspraxis entwickeln sollen.

Kategorie 3. Gender als Inhalt:

Genderaspekte sollen inhaltlich in möglichst jedem Studiengangsmodul berücksichtigt werden – auch in Lehrbereichen, in denen zunächst nicht an Genderfragen gedacht ist. Genderinhalte können als einmalige Erwähnung im Rahmen einer Seminarsitzung oder auch durchgängig immer wieder berücksichtigt werden. Genderansätze ergeben sich besonders dort, wo ganzheitlich, gesellschaftlich reflektiert wird und alle Inhalte auf ihre Transferrelevanz hin kritisch überprüft werden.

⁸ Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BuKoF) – Kommission „Akkreditierung von Studiengängen“: „Qualitätsmerkmal Gender bei der Akkreditierung von Studiengängen, Februar 2004.

Nicht in allen Themenbereichen lassen sich Genderinhalte berücksichtigen, dann jedoch ist auf genderorientierte Didaktik zu achten (vgl. Kategorie 5).

Kategorie 4. Diversity:

Die inhaltlichen Angebote sollen nicht nur Genderaspekte berücksichtigen, sondern auch die komplexen Strukturen menschlichen Handelns und Lebens widerspiegeln. Der Diversity-Ansatz (Vielfältigkeit) geht davon aus, dass Menschen sich u.a. nach Alter, Geschlecht, Ethnie, kultureller Herkunft, sexueller Orientierung, Sprache, Ausbildung, Lebensformen, Behinderungen unterscheiden. Alle diese Kategorien sollten in den Modulinhalten berücksichtigt werden. Ziel ist die Managing-Diversity-Kompetenz von Studierenden, um sie für die Vielfältigkeit des globalisierten Arbeitsmarktes fit zu machen. Inhaltliche Planungen können einen ähnlichen Verlauf wie bei genderorientierten Inhalten des Moduls haben.

Kategorie 5. Genderdidaktik:

Genderdidaktik bedeutet die didaktischen Prozesse in der Lehr-Lernsituation so zu steuern, dass eine *individuelle* Förderung aller Studierenden, also der Frauen und der Männer möglich ist.

Fünf Ebenen der Genderdidaktik:

- | | |
|----------|---|
| Sprache | ▪ weibliche - männliche Form |
| Inhalte | ▪ an Interessen und Erfahrungen und Lebenswelten beider Geschlechter ausgerichtet |
| Methodik | ▪ beide Geschlechter gleichermaßen und gleichberechtigt ansprechen, vielfältige Lernarrangements schaffen |
| Didaktik | ▪ Ort, Zeit, Raum, Materialien, Medien für beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen |
| Struktur | ▪ geschlechtshomogene (monoedukativ) und -heterogene Seminare |
| | ▪ Seminare mit frauen- und männerspezifischen Inhalten aus der Frauen- und Männerforschung mit genderorientierter Methodik – Didaktik |
| | ▪ Ganzheitliche und gesellschaftlich orientierte Inhalte und Ansätze, z.B. Technikfolgenabschätzung, gesellschaftswissenschaftliche Anteile |
| | ▪ Interdisziplinarität: Vernetzung verschiedener Disziplinen (Naturwissenschaft – Technik – Sozialwissenschaft) |
| | ▪ Fachorientierung an beruflichen Handlungsfeldern |

Kategorie 6. Gendermodule:

Es gibt einige Gendermodule in einzelnen Fachbereichen, die entweder nur für Frauen sind (monoedukativ), oder sich inhaltlich durchgängig mit Fragen der fachspezifischen Genderforschung auseinandersetzen. Dieses ist eine didaktische Möglichkeit - strukturell benachteiligte Studentinnen oder Studenten zu fördern oder spezifisches Wissen zur fachspezifischen Genderforschung zu vermitteln. Einzelne Module zum Empowerment von Frauen in Naturwissenschaft und Technik: z.B. die Module „Fit for Job“ und „Roboterbau“ als Wahlpflichtmodul im BA-Studiengang Automatisierungstechnik, und einzelne Gendermodule als Wahlpflichtmodule in einigen Fachbereichen, wie z.B. in „Environmental Sustainability Studies“, die Genderaspekte in Forschung und Lehre inhaltlich berücksichtigen.

Kategorie 7. Studienorganisation, Genderaspekte, Bemerkungen:

Die Studienorganisation (zeitlicher Rahmen, Workload, Teilzeitstudium, Zulassungen, Zielgruppen, Arbeitsmarktorientierung) sollte strukturelle Benachteiligungen, die in jeder dieser Unterkategorien „verborgen“ sein können, berücksichtigen und möglichst die Kategorien flexibel halten, um Geschlechtergerechtigkeit zu garantieren. In den Akkreditierungs-Anträgen sollten quantitative Geschlechterverhältnisse sowohl in der Gruppe der Studienanfängerinnen/-anfänger als auch bei den Absolventinnen/-absolventen sichtbar gemacht werden; Verbleibestudien im Arbeitsmarkt ergänzen die Darstellung ebenfalls. Dies sollte sich dann auf Lehrinhalte und Ausrichtung des Studiengangs auswirken. In fast jedem Modul ist es möglich, darüber zu reflektieren, wie der Lehrstoff im Arbeitsmarkt angewandt werden kann (Transferleistung), in welchen beruflichen Tätigkeitsfeldern Frauen und Männer verbleiben und wer welche Tätigkeiten und Anwendungen ausübt. Damit ist immer eine Reflexion über geschlechtsspezifische Entwicklungen von Berufsfeldern verbunden. Dies unterstützt Employability und berufliche Lebensplanung von Studentinnen und Studenten.

3.3 Hochschuldidaktisches Genderangebot

Neben den hochschulinternen Netzwerkstrategien ist der Transfer der Projektansätze und Erfahrungen ein wichtiger Aspekt. Das Projekt stellt sich mit seinem innovativen Ansatz des „Integrativen Genderings“ und den bisherigen Ergebnissen der (noch nicht abgeschlossenen) Gendersynopse auf landes- und bundesweiten Tagungen und Kongressen vor. Es werden Gendertrainings sowohl im eigenen Haus als auch für andere Hochschulen des Landes Niedersachsen angeboten.

Das bisher entwickelte hochschuldidaktische Fortbildungsangebot richtet sich mit je zielgruppenspezifischen Angeboten an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler (Integratives Gendering; Gender Action Planning bei Drittmittel-

projekten; Hochschuldidaktische Methoden) an Professorinnen, Professoren, Lehrende (Fächerkultur und Fachhabitus; Wissenschafts- und Technikkulturen jenseits eingeschränkter Geschlechterbilder; Genderdidaktik in der Lehre der Informatik; Genderissues in den Studiengangsmodulen zu Wasserwirtschaft und Umwelttechnik) und an leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gender-Strategien und Genderansätze in der Hochschulstruktur). Eine interaktive Webpage des Projektes soll den Erfahrungsaustausch zum integrativen Gendering fördern⁹. Genderpackages zu Studiengängen und Modulen werden im Laufe des Projektes auf der Grundlage der Gendersynopsen entwickelt und in die Homepage gestellt. Sie dienen sozusagen als Handout für genderorientierte Lehre, Forschung, Studium und sollen von allen Interessierten abgerufen, aber auch ergänzt und erweitert werden können.

4. Gender Mainstreaming durch „Top-down“-Prinzip

Erste Ansätze eines integrativen Genderings in naturwissenschaftlich- technischen, wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen sind erreicht:

- Das Angebot zur Gender Action Planning Beratung bei Drittmittelprojekten und die Angebote zum „Gender-Gespräch“ werden zunehmend nachgefragt.
- Die vorhandenen Genderissues in den Modulen und die eingearbeiteten Vorschläge tragen zur Erweiterung des Genderwissens und der Gender-Kompetenz bei Lehrenden und Forschenden der Universität Lüneburg bei.
- Die zusätzliche Einarbeitung der in den Synopsen vorgeschlagenen Genderissues erhöhen deutlich die zu berücksichtigten Genderaspekte in den Studiengängen.
- Ein hochschuldidaktisches Genderprogramm wird angeboten.

Diese ersten Ergebnisse sind jedoch nicht ohne ein „Top-down“-Prinzip zu erreichen: Die Unterstützung der Hochschulleitung beim Umsetzen von Gender Mainstreaming ist unverzichtbar. Die Hochschulleitung muss in allen Gremien auf Genderissues hinweisen und Gender-Beratung in allen Gremien ermöglichen. Sie muss Unterstützungsstrukturen schaffen innerhalb der Handlungsfelder der Universität für Gender-Beratung, Gender-Gespräche, Gender im Career-Service, Gender in der Hochschuldidaktik und Gender in der internen Weiterbildung der Universität.

⁹ Näheres auf der Webseite des Projektes Gender-Kompetenz: <http://www.uni-lueneburg.de/gender-kompetenz> (Zugriff am 18.11.2005).

Ohne dieses „Top-down“-Prinzip, das auch durch den Akkreditierungsrat¹⁰, unterstützt wird, werden sich die einzelnen Akteurinnen und Akteure einer Hochschule nur wenig dem Gender Mainstreaming verpflichtet fühlen. Und ohne Gender als Qualitätskriterium werden naturwissenschaftlich-technische Studiengänge weiterhin ohne großen Erfolg für Frauen in ihren Studiengängen kämpfen.

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs – Management (1997-2004): Kompetenzentwicklung ab 1997 folgende Jahrgänge. Waxmann Verlag, Münster.
- Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der Gesellschaftlichen Urteilkraft, Neuauflage 1999, Suhrkamp Verlag Frankfurt/M.
- Ders.: (1992): Homo Academicus, Suhrkamp Verlag Frankfurt/M.
- Ders. (2001): Kulturelles Kapital und kulturelle Praxis; in: Ders.: Wie die Kultur zum Bauern kommt. VSA-Verlag Hamburg.
- Brendel, Sabine/ Metz-Göckel, Sigrid (2001): Das Studium ist schon die Hauptsache, aber.... Maschinenbau, Wirtschafts- und Erziehungswissenschaften aus Sicht von Studierenden einer Universität und einer Fachhochschule im Revier. Kleine Verlag, Bielefeld.
- Chur, Dietmar (2005): (Aus-)Bildungsqualität durch Schlüsselkompetenzen – zur Konkretisierung eines integrativen Bildungsverständnisses. (Das Heidelberger Modell) Manuskript Workshop „Grundfragen der General Studies“, Lüneburg 2005.
- Cliché, Danielle/Wiesand, Andreas (2003) : Exposing and Opening Gates... Introduction and Recommendations; in: ERICarts/MEDIACULT/FinnEKVIT/ observatorio des Actividades Culturais (2003): Culture-Gates. Exposing professional „Gate-Keeping“ Processes in Music and New Media Arts. Bonn.
- ERICarts/MEDIACULT/ FinnEKVIT/Observatorio des Actividades Culturais (2003): Culture-Gates. Exposing professional „Gate-Keeping“ Processes in Music and New Media Arts. Bonn
- Erpenbeck, John/ Rosenstiel, Lutz v. (Hg.) (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen, und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Schäffer-Poeschel-Verlag Stuttgart.
- Jansen-Schulz Oktober (2004): Konzeptentwurf zum Antrag für Wettbewerb „get the Best“ der Initiative D 21, unv. Manuskript Universität Lüneburg.
- Jansen-Schulz, Bettina (2005a). „Integratives Gendering“ und „genderorientierte Didaktik“ in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen. Unv. Universität Manuskript, Lüneburg.
- Jansen-Schulz, Bettina/Dudeck, Anne (2005b): Genderaspekte in der Hochschulentwicklung – Netzwerkstrukturen zur Förderung von genderorientierten Fachkulturen. Strategien zur Umsetzung des Gender Mainstreamings an der Universität Lüneburg im Rahmen des Projektes „Gender-Kompetenz“ in. CIWM (Hrsg.) 2005 Wissenstransform (?) Lit Verlag Hamburg, Münster, (im Erscheinen).
- Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Leske+Budrich, Opladen.
- Kahlert, Heike/Mischau, Anina (2000): Neue Bildungswege für Frauen. Frauenhochschulen und Frauenstudiengänge im Überblick. Campus Verlag, Frankfurt/M.

¹⁰ Möglichst auch noch durch die Akkreditierungsgesellschaften; Vorsitzender des Akkreditierungsrates in einem Brief an die BUKOF Oktober 2004.

- Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister (2003): Realisierung des Europäischen Hochschulraumes, Communiqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister am 19.9.2003 in Berlin. <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique-dte.pdf> (Zugriff am 18.11.2005).
- Minks, Karl-Heinz, HIS (2004): Wo ist der Ingenieurwachstum? Vortrag beim VDI, Manuskript.
- Münst, Agnes Senganata (2002): Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Beltz, Deutscher Studienverlag Weinheim/Basel.
- Münst, Agnes Senganata (2005): Lehrstrukturen in naturwissenschaftlichen Studienfächern und die Herstellung der Geschlechterhierarchie in Lehrprozessen. in: Steinbrenner, Diana/ Kajatin, Claudia/ Mertens, Eva-Maria (Hrsg.) (2005): Naturwissenschaft und Technik (k)eine Männersache. Aktuelle Studien und Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik. Ingo Koch Verlag Rostock.
- Schaeffer-Hegel, Barbara (2001): Technik, Gender und Gesellschaft. Bedingungen und Forderungen einer sich verändernden Arbeitswelt. In: Hoeltje, Bettina;/Jansen-Schulz, Bettina/Liesch, Katharina (Hrsg.) (2001): Stationen des Wandels. Rückblicke und Fragestellungen zu dreißig Jahren Bildungs- und Geschlechterforschung. Festschrift für Ingrid N. Sommerkorn-Abrahams. Lit Verlag, Hamburg.
- Schaeper, Hildegard (1997): Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität – Eine empirische Untersuchung fach- und geschlechtsspezifischer Lehrkulturen, Beltz Verlag Weinheim
- Schlegel, Uta/Burkhardt, Anke/Trautwein, Peggy (2005, 1a) Position Studierende zu Stand und Veränderung der Geschlechtergleichstellung. Sonderauswertung der Befragung an der Hochschule Harz (FH).
- Schwarze, Barbara/Webler, Wolff-Dietrich (Hrsg.) (1998): Lernen in Europa. Neue Anforderungen an die Ausbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren. Deutscher Studienverlag, Weinheim.
- Steinbrenner, Diana/Kajatin, Claudia/Mertens, Eva-Maria (Hrsg.) (2005): Naturwissenschaft und Technik (k)eine Männersache. Aktuelle Studien und Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik. Ingo Koch Verlag Rostock.
- Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften. Kleine Verlag Bielefeld.

Gender Mainstreaming – auch eine „Chefsache“

Die FHTW Berlin ist die jüngste Berliner Fachhochschule, sie zählt heute aber bereits rund 9.500 Studierende und ist weiter wachsend. Mit rund 40 verschiedenen Studienangeboten aus den Bereichen Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Informatik und Gestaltung ist sie eine der vielfältigsten Fachhochschulen. Im aktuellen Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht die räumliche Standortkonzentration der zur Zeit noch auf fünf Standorte verteilten Hochschule sowie die flächendeckende Umstellung auf Bachelor- und Masterprogramme. Insbesondere hierbei gilt es, den Gender Mainstreaming-Gedanken zur Geltung zu bringen. Um dieses Ziel zu befördern hat die Hochschule in jüngster Vergangenheit zwei Workshopreihen mit externer Begleitung durchgeführt, um Mitarbeiter/-innen mit dem Ansatz vertraut zu machen und konkrete Maßnahmen abzusprechen. Das Grundverständnis von Gender Mainstreaming (GM) an der FHTW Berlin lässt sich dabei auf drei Punkte verdichten:

Erstens: GM ist Organisationsentwicklung: GM wird als Teil von Diversity Management begriffen und soll der Organisation dabei helfen, „Vielfalt“ für den Auftrag der Organisation und für die Organisation selbst produktiv werden zu lassen, indem sie in die Lage versetzt wird, den unterschiedlichen Anforderungen besser gerecht zu werden und die unterschiedlichen Potentiale besser zur Entfaltung zu bringen. In Kurzform geht es darum, mehr und bessere Studierende für die Hochschule zu gewinnen und diese zu besseren Ergebnissen zu führen. Da Gender ohne Frage eine zentrale Kategorie menschlicher Vielfalt ist, kommt dem Gender Mainstreaming hierbei eine herausgehobene Bedeutung zu. Aufgabe der Hochschulleitung ist es, dieses Grundverständnis gegenüber reinem Interessenvertretungshandeln abzusichern.

Zweitens: GM ist Personalentwicklung: Jedes Organisationshandeln geht letztlich auf das Handeln individueller Akteure zurück. Deren Engagement ist bestimmt vom jeweiligen Können und Wollen. An der FHTW Berlin zeigt sich die Mehrheit der Entscheidungsträger/-innen und Akteure dem GM-Anliegen gegenüber aufgeschlossen. Diese Offenheit – und durchaus auch Sympathie – ist jedoch häufig gepaart mit Unwissenheit und Unsicherheit hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten, was wiederum rasch in Ungeduld und Unwillen umzuschlagen droht, wenn der Bereitschaft zu entsprechendem Handeln nicht konkrete Handlungsoptionen aufgezeigt werden zumal die Aufmerksamkeit zumeist aufgabenspezifisch anderweitig konzentriert ist. Aufgabe der Hochschulleitung ist es, dem GM-Thema immer wieder die gebotene Aufmerksamkeit zu verschaffen sowie Anreize und

Hilfestellungen zur entsprechenden Kompetenzentwicklung und zur GM-Praxis zu geben.

Drittens: GM ist ein Wettbewerbsfaktor: Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der wachsenden Anforderungen an überfachliche Schlüsselkompetenzen gerade auch in akademisch-professionellen Berufsfeldern verspricht eine erfolgreiche GM-Praxis für die betreffende Hochschule zu einem maßgeblichen Wettbewerbsvorteil zu werden. Diese instrumentelle Sicht macht GM zu einem genuinen Organisationsanliegen, dass GM vom Charakter des kompetitiven Interessenvertretungshandelns befreit und allen Hochschulmitgliedern eine kooperative Beteiligung ermöglicht. Aufgabe der Hochschulleitung ist es, z.B. durch Zielvereinbarungen und Rahmenvorgaben die Verbindlichkeit eines entsprechenden Engagements abzusichern.

An der FHTW Berlin wird Gender Mainstreaming nicht als spezielles Makroprojekt in gesonderter Organisation und Zuständigkeit betrieben, sondern nach Möglichkeit in die bestehenden Strukturen und laufenden Prozesse integriert. Als Thema ist es allerdings als „Chefsache“ (auch) der Hochschulleitung zugeordnet, wobei die Wahrnehmung der Verantwortung je nach Gegenstandsbereich gemäß der fachlichen Zuständigkeit den einzelnen Hochschulleitungsmitgliedern zufällt. Die eingangs erwähnten Workshops haben dabei das Aktionsprogramm der nahen Zukunft vorgezeichnet: So soll – in Verantwortung der betreffenden Fachbereiche – ein neuer Studiengang an der Schnittstelle von Technik und Design entwickelt und angeboten werden, der das Gender-Thema nicht zum Gegenstand macht (etwa im Sinne von Genderstudies), sondern zu einem zentralen Strukturierungsprinzip der Kompetenzentwicklung in einer Fachdisziplin, womit – gleichsam als Nebenprodukt – auch ein Beitrag zur Aufweichung der Geschlechtersegregation zwischen technischen und gestalterischen Studiengängen angestrebt wird. Ebenso gibt es konkrete Vorstellungen zur gendersensiblen Veränderung und Verbesserung der Studienorganisation und Entwicklung von Studienmodulen. Hierbei geht es nicht unbedingt um die Entwicklung spezieller Studienangebote oder um ein flächendeckendes Aufgreifen der Thematik in allen Modulen, sondern um den ernsthaften Versuch, entsprechende Zweckmäßigkeiten und Möglichkeiten zu identifizieren und in geeigneter Form aufzugreifen. Um diesen Prozess zu befördern soll eine Infrastruktur aufgebaut werden, die den Lehrkräften mit inhaltlichen und didaktischen Anregungen und Hilfestellungen zur Seite steht. Parallel dazu wird das Instrumentarium der Zielvereinbarungen entsprechend ausgeweitet und das hochschulinterne Monitoring um weitere genderspezifische Kennziffern ergänzt. Ferner soll bei weiblichen Studieninteressierten das Interesse auch für Disziplinen geweckt werden, die ihnen bislang eher fremd sind. Und nicht zuletzt sollen die in manchen Fachrichtungen bestehenden Schwierigkeiten einer genderbewussten Berufungspolitik auch durch gezielte Personalentwicklung angegangen werden.

Gender Mainstreaming an Hochschulen als Instrument der Organisationsentwicklung

Hochschulen in der Bundesrepublik sind momentan einem politischen Reformprozess unterworfen, der an Tempo zunimmt und rasche Entscheidungen, innovative Forschungsinitiativen und Gesetzesänderungen nach sich zieht. Warum es sinnvoll ist, an den Reformprozess auch einen Gender-Mainstreaming-Prozess anzukoppeln, soll in diesem Beitrag begründet werden. Gender Mainstreaming wird gegenwärtig in Organisationen, Verwaltungen und Unternehmen durchgeführt. Es geht auf den so genannten „Amsterdamer Vertrag“ von 1996 zurück, der für alle Länder der Europäischen Union verbindlich ist (Stiegler 2002: 20). Die Frage stellt sich, wie ein spezifischer Prozess des Gender Mainstreaming an Hochschulen¹ durchgeführt werden kann, der die Gegebenheiten der Organisationsstruktur einer Großorganisation mit eigener Verwaltung berücksichtigt und die Ziele der Universität in Rechnung stellt; diese produziert und transportiert in Forschung und Lehre Wissen, sie betreibt also Wissenschaft. Wissen ist das ‚Material‘, Forschung und Lehre sind die ‚Haupttechnologien‘ (vgl. Pellert 1999). Die Wissenschaft steckt ein gesellschaftliches Feld ab, in dem Bildung und Kultur, Innovation und Kreativität, Wirtschaft, Umwelt und Natur ihre eigene Bedeutung haben und in Bezug auf Kultur- und Geisteswissenschaften, Natur-, Umwelt- und Materialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften in Forschung umgesetzt werden. Wissenschaft mehrt Wissen und gibt gesellschaftliche Orientierung.

Wissenschaft bereitet in der Grundlagenforschung Ergebnisse für die Felder der Wirklichkeit vor, die auf Weiterentwicklung angelegt sind. Dabei geht es jedoch nicht nur um technologische Entwicklungen, sondern auch um soziale Phänomene wie etwa die Familienerziehung. Ohne zeitbezogene, datengestützte und Theorie geleitete Grundlagenforschung gibt es keine Entwicklung familienspezifischer Werte und Aufgaben in einer Gesellschaft und können aus gesellschaftlichen Wandlungen resultierende Prozesse nicht reflektiert werden und in politische Empfehlungen münden. Auch in der Schulforschung werden Entwicklungen der Lehr-Lernforschung auf Innovationen für Unterrichtsgestaltung transponiert und Standards für das Lehren formuliert. Die zweite PISA-Studie ist ein Beispiel dafür.

¹ Zum Thema Gender Mainstreaming an Hochschulen liegt mittlerweile eine Reihe von Publikationen vor. Neben der Monographie von Kahlert (2003) sind zahlreiche Aufsätze in Zeitschriften (z.B. „Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien“) und Sammelbänden – z.B. Baaken & Plöger 2002; Bothfeld, Gronbach & Riedmüller 2002; Nohr & Veth 2002; Roloff 2002 – erschienen.

In der Angewandten Forschung wiederum werden im engen Kontakt mit der Praxis datengestützte und Theorie geleitete wissenschaftliche Ergebnisse für die Praxisfelder fruchtbar gemacht und auch an die Wissenschaft als Ergebnisse zurückgemeldet. Ein Beispiel für Angewandte Forschung ist Gender Mainstreaming, wenn es als wissenschaftliches Projekt geplant und evaluiert wird. Gender Mainstreaming rückt, so kann man den in der Europäischen Gemeinschaft verbindlich festgelegten Terminus interpretieren, die Gender-Perspektive in das Zentrum der Entscheidungsprozesse einer Organisation. Es wird entsprechend für die Hochschule als Instrument der Organisationsentwicklung definiert (Macha/Handschuh-Heiß 2004, 2005a, 2005b). In Hochschulen verfolgt Gender Mainstreaming Ziele, die mit den Schlagworten Geschlechtergerechtigkeit, Networking, Familienfreundlichkeit, Förderung begabter Frauen und Organisationsentwicklung umrissen werden können. Damit gewinnt es eine vielfältige Bedeutung; es wird sowohl die „traditionelle“ Förderung von Frauen im herkömmlichen Sinne der Frauenförderung als „Bottom-up“-Strategie der Frauenbeauftragten angestrebt, aber maßgeblich wird sie durch eine „Top-down“-Strategie ergänzt, bei der Chancengleichheit als Führungsaufgabe verstanden und von den jeweiligen Leitungsebenen durchgesetzt wird. An vielen Hochschulen bedeutet dies, dass die Universitätsleitung mit den Fakultäten Zielvereinbarungen im Gender-Bereich abschließt und operationalisierbare Ziele in einem konkreten Zeitrahmen einfordert. Bei Erreichen der Ziele werden Belohnungen im Sinne von ökonomischen Anreizen wirksam. Als Evaluationsprojekt gewinnt Gender Mainstreaming den Status datengestützter und Theorie geleiteter Forschung an Hochschulen.

Inzwischen ist Gender Mainstreaming an vielen Hochschulen begonnen worden, jetzt jedoch ist es Zeit, die Maßnahmen theoretisch zu reflektieren und dabei den nationalen und internationalen Forschungsstand einzubeziehen. Auch erste Erfahrungen sollten evaluiert und Maßnahmen bundesweit vergleichend auf Länderebene untersucht werden. Die Größe der Universitäten, die Ländergesetze und andere Spezifika müssen bei einer vergleichenden Evaluation Berücksichtigung finden. Erste theoretische Markierungspunkte und Durchführungsprinzipien sollen hier erörtert werden.

1. Theorie des Gender Mainstreaming an Hochschulen

Gender Mainstreaming als Instrument der Organisationsentwicklung an Hochschulen bedeutet, partiell die Frauenförderung als „Bottom-up“-Strategie durch die „Top-down“-Strategie der Zielvereinbarungen zu ersetzen und beide systematisch zu einem übergreifenden Prinzip zu verbinden. Theoretische Bezüge sind in drei Säulen der Forschung zu sehen:

1. Weiterbildungsforschung im Bereich Groß- und Kleingruppen,
2. systemische Ansätze der Organisationsentwicklung an Hochschulen,
3. Evaluationsforschung.

Damit gewinnt Gender Mainstreaming einen neuen theoretischen Anspruch und wird zu einem Bereich der Weiterbildungs-, Organisationsentwicklungs- und Evaluationsforschung. Weiterbildung ist der wesentliche Teil des Prozesses, ob nun in Gender Trainings mit der Hochschulleitung, mit Frauen und Eltern oder mit anderen Mitgliedern der Organisation Hochschule. Systemische Ansätze der Organisationsentwicklung² beschreiben die Veränderungsprozesse in der Hochschule und die Dynamik der strukturellen Einflüsse. Evaluation zeichnet Prozesse, Strukturen und Effekte auf und gestattet im und nach dem Prozess Controlling und Gegensteuerung.

Für den Prozess des Gender Mainstreaming werden jeweils unterschiedliche soziale Akteure und Aufgaben definiert. Dies ist lange Zeit in der wissenschaftlichen Literatur als problematisch beschrieben worden (vgl. Kahlert 2003, Stiegler 2002, Stiegler 2005, Metz-Göckel 2005, Macha/Fahrenwald [Hg.] 2005). Es wird in der Forschung u.a. davor gewarnt, dass durch „Top-down“-Strategien die bisherige Frauenförderung durch die Frauenbeauftragten an Hochschulen außer Kraft gesetzt werde und der Prozess außerhalb der Kontrolle der Frauenbeauftragten gerate (vgl. Stiegler 2002, Thürmer-Rohr 2001, Wetterer 2002). Dieses Argument ist sicher ernst zu nehmen, gleichwohl kann die Gefahr durch Implementation von miteinander vernetzten Kollektiven Akteuren aufgefangen werden. Zwei Argumente sprechen zudem für das neue Vorgehen mit Gender Mainstreaming: Zum einen kann man die Effektivität der Maßnahmen, die gemäß dem älteren Modell der Frauenförderung nicht immer gegeben war, deutlich erhöhen und zum Zweiten auch die allgemeine Akzeptanz der Gender-Perspektive in allen Ebenen der Entscheidung an Hochschulen verankern, weil bedeutend mehr Personen und hier vor allem auch Entscheidungsträger in den Prozess eingebunden werden, die professionell den Prozess mit tragen.

2. Zur Struktur des Gender-Mainstreaming-Prozesses der Universität Augsburg

Vorgestellt wird ein neues Modell des Gender Mainstreaming, das ein System von „Fünf Kollektiven Akteuren“ als maßgebliche Träger des gesamten kontinuierlichen Prozesses an der Hochschule implementiert, deren Aufgaben in Abgrenzung

² Vgl. zum Thema „Organisationsentwicklung“ allgemein z. B. Becker/Langosch 1986; French/Bell 1994; Richter 1994; Gairing 1999; Schreyögg 1999: 494ff.; zum Thema „Organisation Universität“ z.B. Pellert 1991; Pellert/Welan 1995; Pellert 1995; Pellert 1999.

voneinander definiert sind und die nach dem Prinzip des „überlappenden Controlling“ aufeinander bezogen an der strategischen Umsetzung der vereinbarten Ziele arbeiten. Controlling ist ein wesentlicher neuer Aspekt des Gender Mainstreaming gegenüber der traditionellen Frauenförderung.

Zielorientierung und Controlling sind wichtige Merkmale von Weiterbildung und Organisationsentwicklung, als die sich auch Gender Mainstreaming versteht. Gleichstellungsmanagement beinhaltet die Aufgabe, neue Perspektiven auf organisationale Geschlechterarrangements zu entwickeln. Controlling ist definiert als Zielorientierung und -kontrolle in der Arbeit des Gender Mainstreaming, wobei die Ziele konkret und operationalisierbar und in einem bestimmten festgelegten Zeitrahmen erreichbar sein müssen. Überprüfung der Zielerreichung kann im Rahmen und auf der Basis der mit der Universitätsleitung vereinbarten Ziele geschehen und die konkreten Effekte der durchgeführten Maßnahmen messen. Zielorientierung bedeutet sowohl Operationalisierung von Zielen in Maßnahmen in einem festgelegten Zeitrahmen als auch Bestimmung des Personenkreises, an den sich Maßnahmen richten. Zielorientierung bedeutet somit eine neue Qualität in der Arbeit der Gleichstellungspolitik. Betriebswirtschaftliche Modelle des Controllings lassen sich durchaus mit Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter verbinden, ebenso wie personelle Kooperationen mit Naturwissenschaftlern und Betriebswirten zu einer Befruchtung der Geschlechtergerechtigkeitsidee führen können.

Verschiedene Ebenen des Gender Mainstreaming sind zu identifizieren und Kriterien aufzustellen, welche Aspekte in den Prozess zu integrieren sind. Als Beispiel aus einer Fülle weiterer seien hier nur genannt: Die Eltern und Alleinerziehenden bei den Studierenden und Beschäftigten, die Bedürfnisse in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, oder Studiengänge mit überwiegend weiblichen Studierenden im Lehramtsbereich, die einen Bedarf nach mehr männlichen Studierenden formulieren, um der Feminisierung des Bildungsbereichs entgegenzuwirken. Alle berechtigten Anliegen können von den Kollektiven Akteuren geprüft und in den Katalog der Maßnahmen aufgenommen werden, wenn sie den festgelegten Zielen und Kriterien entsprechen.

2.1 Implementation von Entscheidungs- und Controllingstrukturen: Fünf Kollektive Akteure

Die Entscheidungs- und Controllingstrukturen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Mainstreaming sind neu zu implementieren, denn sie sind in den Gremienstrukturen von Hochschulen bislang nicht vorgesehen. In der Universität Augsburg als sinnvoll erachtet wurde, wie bereits angesprochen, die Installation bzw. Kooperation von fünf Kollektiven Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen der Hochschule, die in formalisierter Interaktion miteinander vernetzt sind

und in dem Prozess des Gender Mainstreaming an der Hochschule Steuerung und Kontrolle der Ziel- und Effektivitätsorientierung vornehmen. Damit wird der Aussage Rechnung getragen, dass zum Gelingen des Gender-Mainstreaming-Prozesses die Institutionalisierung von Steuerung zwingend notwendig ist (Jung 2005: 16). Teil der Arbeit sind Gender Trainings und Prozessmanagement für die Kollektiven Akteure, um ihre Genderkompetenz auszubauen. Während zwei der fünf Akteure impliziter Bestandteil des Gender-Mainstreaming-Prozesses sind, nämlich die Projektgruppe und die Steuerungsgruppe, existieren die drei anderen unabhängig davon und sind Elemente der hochschulischen Organisationsstruktur: die Universitätsleitung, der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen und der Frauenbeirat. Die Hochschulleitung, die Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten, die Fakultäten selbst, die Gleichstellungsbeauftragte sowie VertreterInnen aller Statusgruppen und Bereiche der Universität sind in dieses vernetzte System kollektiver Akteure eingebunden, die im Folgenden in ihrer jeweiligen Besetzung kurz vorgestellt werden sollen:

Die Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming:

Unter Leitung eines Prorektors ist die Steuerungsgruppe zuständig für Steuerung und Controlling des Gender-Mainstreaming-Prozesses. Vertreter aller Statusgruppen sind hier als gewählte Mitglieder einbezogen. Die Verzahnung mit dem Senat als oberstem Entscheidungsgremium und der Hochschulleitung sowie dem Hochschulrat ist damit gewährleistet. Eine Dissemination aller Informationen zur Gender-Mainstreaming-Strategie in alle Bereiche der Hochschule wird damit sichergestellt und die Mitarbeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen wird gefördert und unterstützt.

Die Universitätsleitung:

Die Universitätsleitung hat die Frauenbeauftragte der Universität in das Leitungsgremium kooptiert und lässt sich über alle Schritte informieren. Die Frauenbeauftragte wiederum berät die Steuerungsgruppe in allen anstehenden Fragen und leitet „Bottom-up“ den Prozess des Gender Mainstreaming an.

Der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen:

Der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, vom Senat bestellt, setzt sich zusammen aus jeweils einem Vertreter bzw. einer Vertreterin der ProfessorInnen jeder Fakultät (den sogenannten „Gender-Beauftragten“), die die Aufgabe haben, den Prozess des Gender Mainstreaming in den Fakultäten (zusammen mit den Frauenbeauftragten) voranzubringen – bis hin zu Zielvereinbarungen mit den Fakultäten –, aus zwei gewählten VertreterInnen der Studierenden, zwei VertreterInnen des akademischen Mittelbaus, einem Vertreter des wissenschaftsstützenden Bereichs, der Universitätsfrauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten.

Mit beratender Stimme sind ein Vertreter des Personalrats und die Referentin für Gleichstellungsfragen in diesem Ausschuss tätig.

Der Frauenbeirat:

Der Frauenbeirat setzt sich zahlengleich aus den gewählten Frauenbeauftragten der Fakultäten, Vertreterinnen der Studentinnen und Vertreterinnen der Mitarbeiterinnen des wissenschaftsstützenden Bereichs zusammen. Die Universitätsfrauenbeauftragte wirkt mit beratender Stimme mit. Der Frauenbeirat ist daran beteiligt, wie bisher Maßnahmen der Frauenförderung anzustoßen und durchzuführen. Angemerkt werden muss, dass im Bundesland Bayern die Ämter der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten „Ehrenämter“ sind, und die Gleichstellungsbeauftragte, zuständig für den wissenschaftsstützenden Bereich, ebenfalls nicht hauptamtlich tätig ist.

Die Projektgruppe Gender Mainstreaming:

Eine Projektgruppe, bestehend aus der Universitätsfrauenbeauftragten, der Frauenreferentin und Projektmitarbeiterinnen, treibt das Projekt voran und registriert und kontrolliert die Umsetzungsschritte. Die Projektgruppe wird ständig beraten durch ein externes und unabhängiges sozialwissenschaftliches Institut, mit dem laufend Projektmanagement durchgeführt wird und die einzelnen Schritte abgestimmt werden.

Diese maßgeblichen Kollektiven Akteure delegieren Aufgaben auf eine zweite Ebene von Akteuren, die Einzelmaßnahmen des Gender Mainstreaming durchführen.

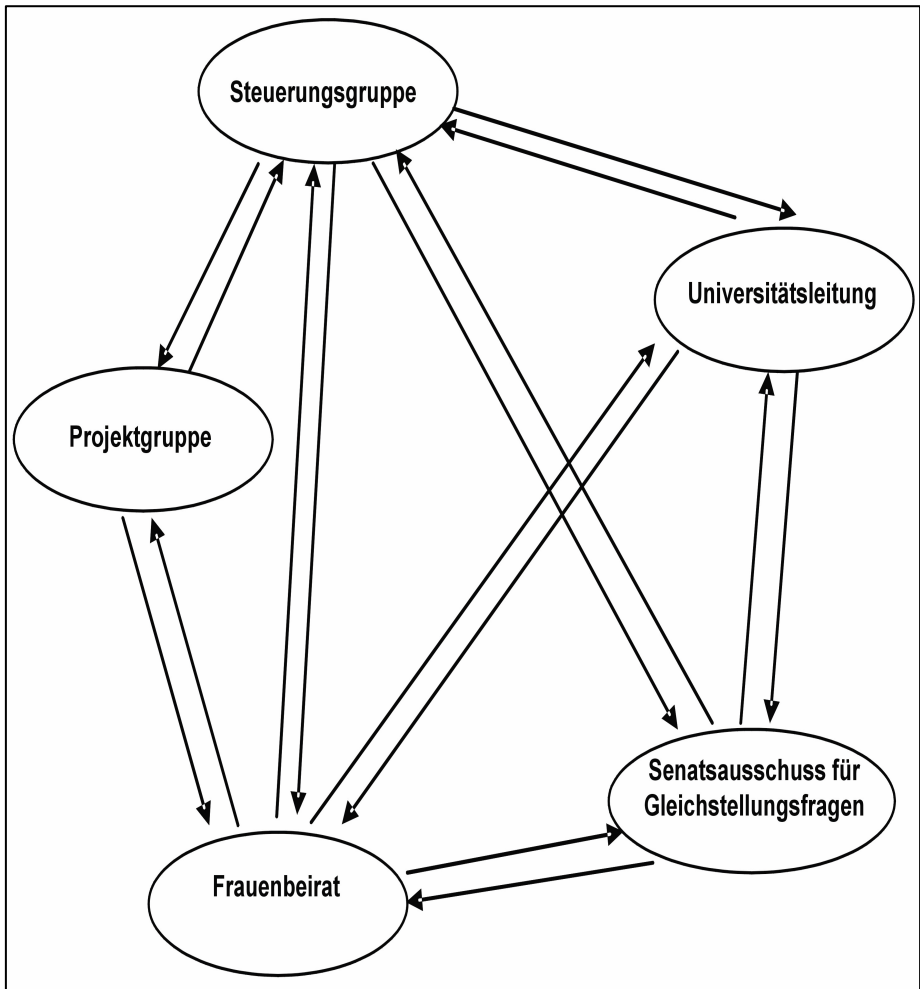


Abb. 1: Die fünf maßgeblichen Kollektiven Akteure des Gender-Mainstreaming-Prozesses und ihre Vernetzung

Den „Fünf Kollektiven Akteure“ obliegen Aufgaben, die sie teilweise getrennt voneinander durchführen, in zeitlich genau bemessenen Abständen jedoch sind die übrigen Akteure gehalten, die Arbeitsergebnisse in Berichtsform der Universitätsleitung und der Steuerungsgruppe mitzuteilen. So werden Synergieeffekte hergestellt und einer Verselbständigung von Eigeninteressen der jeweiligen Gruppierung entgegengewirkt.

2.2 Strategisches und operatives Controlling der Hochschulsteuerung und Organisationsentwicklung: Zielvereinbarungen mit den Fakultäten

Controlling in Bezug auf Hochschulsteuerung und Organisationsentwicklung ist das Instrument, das den Gender-Mainstreaming-Prozess in der festgesetzten Richtung entwickelt. Aber auch Gegensteuerung ist – falls erforderlich – vorgesehen. Damit wird ein gleichstellungspolitisches Qualitätsmanagement implementiert, das eine zentrale Koordination und Kontrolle der Einzelmaßnahmen mit empirischer Evaluation verbindet. In Verbindung mit dem strategischen und operativen Controlling (Degethoff de Campos/Haase/Koreuber/Kriszio 2002: 78 ff.; vgl. Brüggemeier 2001) werden folgende Einzelinstrumente eingesetzt:

- Durchführung des strategischen und operativen Controllings durch die fünf Kollektiven Akteure des Gender Mainstreaming Prozesses,
- Datengewinnung für Gender-Analysen über die Anzahl der Frauen und Männer in allen Statuspositionen der Hochschule und speziell über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zur Bereitstellung eines „Informationspools“,
- Zielvereinbarungen im Bereich Gender mit den Fakultäten (korrespondierend zu den Zielvereinbarungen im Bereich Profilbildung der Hochschulen),
- Integration des Gender Mainstreaming in Leitbild und Profil der Universität,
- Steuerung von Haushaltsmitteln mit Lenkungswirkung zur Förderung von Frauen,
- Zielvereinbarungen für das wissenschaftsstützende Personal.

Zielvereinbarungen im Bereich Gender betreffen generell alle denkbaren Felder wie Forschung, Lehre und Studium, Personalentwicklung und Nachwuchsförderung, soziale Rahmenbedingungen (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Datenbasis für Zielvereinbarungen der Fakultäten:

Als wesentliches Element des operativen Controlling ist die Datengewinnung zu sehen (vgl. Degethoff de Campos/Haase/Koreuber/Kriszio 2002): Die Verwaltung stellt alle Daten zur genderbezogenen Verteilung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals bereit. Diese Datensätze liegen meist nicht vor, sondern müssen gezielt auf Anweisung der Universitätsleitung erhoben werden. Die Steuerungsgruppe „gendert“ die Daten, das bedeutet, sie interpretiert die Daten auf ihren geschlechtsspezifischen Gehalt hin. „Gendern“ heißt, Fakten und Entscheidungen unter Gender-Perspektive zu befragen, um verborgene geschlechtstypische Asymmetrien und ungleiche Chancen von Frauen und Männern aufzudecken. Dies gilt im Sinne des Gender Mainstreaming für Benachteiligungen beider Geschlechter. Als Beispiel kann folgende Tabelle dienen:

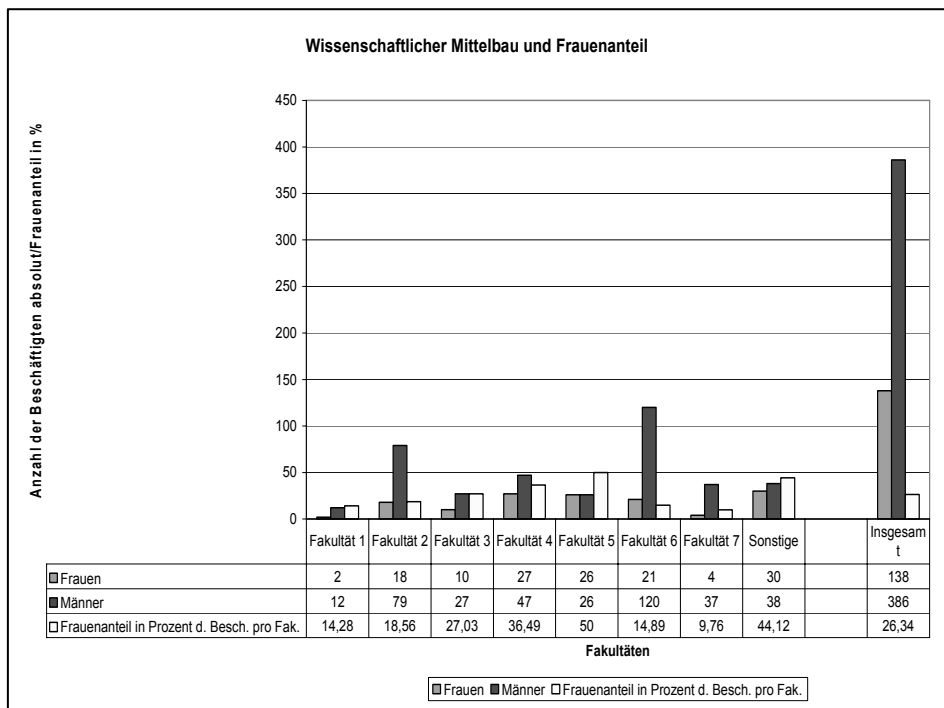


Abb. 2: Wissenschaftlicher Mittelbau: Frauenanteil

Es zeigt sich, dass erst eine detaillierte Überprüfung des Gender-Gehalts der Daten Asymmetrien zu erschließen gestattet: Selbst wenn im Einzelfall in einer Fakultät 50 Prozent der Angestellten und Beamten im so genannten Mittelbau weiblich sind (Fakultät 5), ergibt die Analyse, dass unter Umständen mehrheitlich Frauen auf zeitlich befristeten und Projektstellen arbeiten. Männliche Wissenschaftler hingegen sind eher auf unbefristeten Akademischen Ratsstellen und in ähnlichen Beschäftigungsverhältnissen zu finden. Dies stimmt mit Ergebnissen der Forschung überein (z.B. Bock/Braszeit/Schmerl 1983; Bochow/Joas 1987: 157ff.; Macha u.a. 2000, Lind 2004).

Professorinnen sind – in allen Fakultäten – ebenfalls deutlich unterrepräsentiert. In beiden Feldern wäre es sinnvoll, Zielvereinbarungen in den Fakultäten abzuschließen, um diese ungleichen Verhältnisse zugunsten der Frauen zu ändern.

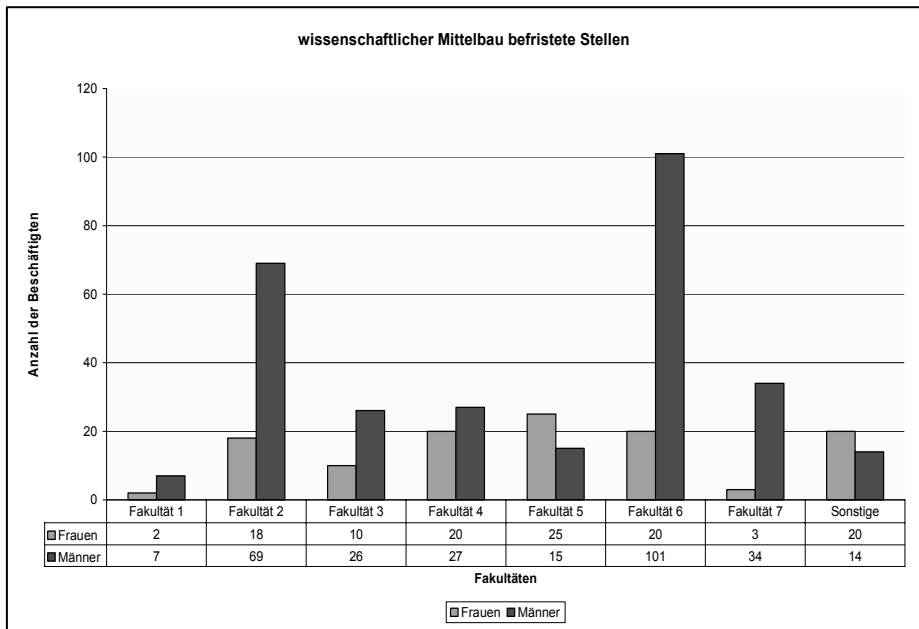


Abb. 3: Wissenschaftlicher Mittelbau: befristete Stellen

3. Die Maßnahmen des Projekts Gender Mainstreaming: ein Überblick

Die Maßnahmen des Projekts Gender Mainstreaming der Universität Augsburg sind im Überblick:

1. Kommunikationspolitik: Berichte in den universitären Gremien, Information der universitätsinternen und -externen Öffentlichkeit,
2. Gender Trainings: in mehreren Workshops werden die Universitätsleitung und die Spitzen der Verwaltung fortlaufend trainiert,
3. Zielvereinbarungen mit den Fakultäten,
4. Zielvereinbarungen für den wissenschaftsstützenden Bereich,
5. Ökonomisches Anreizsystem I: Neustrukturierung: Umverteilung von Haushaltsmitteln mit Lenkungswirkung,
6. Ökonomisches Anreizsystem II: frühzeitige Rekrutierung und Forschungsförderung begabter Frauen; Grundlage hierfür ist die Entwicklung und Dokumentation von wissenschaftlichen Standards zur Förderung weiblicher Exzellenz,

7. Programm KLeVer („Karriere und Lebensplanung verbinden“): Workshops und Trainingsseminare; verschiedene Module, abgestimmt auf die unterschiedlichen Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn,
8. Programm ProMentora („Programm Mentoring der Universität Augsburg“): Mentoring-Programm und Coaching für Frauen in Physik, Mathematik, Informatik und Geographie; Zielgruppen sind Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Schülerinnen,
9. IKBU (Initiative Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität): Flexible, hochschulnahe Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte der Universität. Das umfasst folgende (Teil-)Maßnahmen:
 - Website als Kommunikationsplattform und Informationsbörse für Eltern,
 - Ferienbetreuung für Grundschulkinder (in den Sommer-, Oster- und Pfingstferien),
 - Initiierung einer Kinderkrippe: Eltern-Kind-Initiative „Unibärchen e. V.“ Die Kinderkrippe „Unibärchen“, die seit Frühjahr 2005 in Betrieb ist, nimmt Kinder von Beschäftigten im Alter von 0 bis 6 Jahren auf³. Der Schwerpunkt liegt, gemäß der Nachfrage, bei der Kleinstkinderbetreuung.
10. Partizipative Evaluation durch alle Beteiligten und Betroffenen (Stakeholder).

Um die Bedeutung von *Kommunikationspolitik* (Kap. 6) und *Evaluation* (Kap. 5) im und für den Prozess des Gender Mainstreaming deutlich zu machen, sind beide als Elemente in den Maßnahmenkatalog aufgenommen worden. Ebenso zählen die Zielvereinbarungen (Kap. 3.2) zu den Maßnahmen.

4. Wissenschaftliche Evaluation des Prozesses und der Ergebnisse des Gender Mainstreaming

Das Projekt Gender Mainstreaming der Universität Augsburg ist konzipiert als wissenschaftliches Evaluationsprojekt der Angewandten Forschung. Der gesamte Prozess in seinem Verlauf sowie die Einzelmaßnahmen werden in ihrer Wirkung evaluiert. Die Evaluation spielt eine entscheidende Rolle; der Prozess und die Maßnahmen werden in Verlauf und Struktur transparent, kontrollierbar und steuerbar. Wissenschaftliche Evaluation wird definiert als

1. methodisches Erfassen,
2. begründetes Bewerten von Prozessen und Ergebnissen und
3. Verstehen und Gestalten von Maßnahmen der Praxis durch Wirkungskontrolle, Steuerung und Reflexion (Reischmann 2003: 18).

³ Anzumerken ist, dass an der Universität Augsburg für die Kinder von Studentinnen und Studenten bereits seit Jahren eine Kinderkrippe existiert: „Frechdachs e.V.“, unterstützt vom Studentenwerk.

Evaluationsforschung orientiert sich an den Gütekriterien der Forschung Validität, Objektivität und Reliabilität. Die Evaluation orientiert sich generell an den Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation, den sogenannten „DeGEval-Standards“⁴. Zu den vier grundlegenden Eigenschaften, die Evaluationen aufweisen sollen, gehören *Nützlichkeit*, *Fairness*, *Genauigkeit* und *Durchführbarkeit*. Erreicht werden soll, dass Evaluationen kompetent, dem Gegenstand angemessen, aber auch realistisch und kostenbewusst durchgeführt werden.

Da die Verankerung der Gender-Mainstreaming-Strategie in einer Organisation wie der Hochschule ein komplexer Prozess ist, der als solcher im Fokus des Forschungsinteresses stehen muss, ist für das Projekt als Ergebnis der Auseinandersetzung mit verschiedenen Ansätzen und Evaluationskonzepten⁵ die Entscheidung für die Orientierung an dem Modell der „partizipativen Evaluation“ von Ulrich und Wenzel (2003) getroffen worden. Dieser Ansatz der „partizipativen Evaluation“ zeichnet sich dadurch aus, dass auch die Perspektiven der Beteiligten und Betroffenen in den Prozess des Gender Mainstreaming einbezogen werden können, indem diese, z.B. TeilnehmerInnen der verschiedenen Maßnahmen, während des Prozesses begleitend befragt und interviewt werden. So wird neben einer Kontrolle der Effekte auch eine prozessbegleitende Evaluation durchgeführt, damit ein Austausch mit den Betroffenen ermöglicht wird. Die Programmentwicklung findet fast ausschließlich durch die „Experten“ statt, so dass im Verlauf des Programms auch die Betroffenen der Maßnahmen in die Planung integriert werden sollten (Ulrich/Wenzel 2003: 18). Evaluation wird demgemäß verstanden als ein Prozess, der bewusst „partizipativ“ als Interventions- und Interaktionsprozess mit Rückkopplungsschleifen gestaltet wird.

Hypothesengeleitet werden Evaluationselemente geplant, zum Beispiel die klassischen Verfahren Befragung, Beobachtung, Test und Materialanalyse. Auch im Verlauf des Programms werden neue Hypothesen generiert. Die *formative Evaluation* wird projektbegleitend durchgeführt, um die Beteiligten einzubeziehen, falls erforderlich Korrekturen durchführen zu können und Optimierung zu erreichen: sie ist prozessorientiert. Die *summative Evaluation* ist bilanzierend, sie erfasst die Ergebnisse und Wirkungen des Projektes nach Abschluss der Maßnahmen: sie ist ergebnisorientiert.

Zum Einsatz kommen verschiedene, einander ergänzende Forschungsinstrumente, um Verkürzungen und Einseitigkeiten bei der Datenerhebung zu vermeiden. Zwischen dem Forschungsteam, zu dem auch Diplomandinnen und Doktorandinnen gehören, und den Beteiligten und Betroffenen erfolgt eine intensive

⁴ Diese Standards sind im Internet abzurufen unter <http://www.degeval.de/index.php?class=seite&id=9023> (Zugriff am 18.11.2005).

⁵ Z.B. Beywl u.a. 1987, Guba/Lincoln 1989, Heiner (Hg.) 1998, Bank/Lames 2000; vgl. Stöbel 1979, Wottawa/Thierau 1990, Vedung 1999, Keiner (Hg.) 2001, Reischmann 2003, Stockmann (Hg.) 2004, Merkens 2004.

Kommunikation. Die Forschenden bemühen sich darum, die Perspektiven möglichst vieler Beteiligter und Betroffener, der so genannten Stakeholder, zu erfassen, zu analysieren und darzustellen, um auf diese Weise eine „Mehrperspektivität“ zu erreichen (Reinmann-Rothmeier 2001: 10).

Mit der umfassenden Evaluation sollen die grundlegenden Fragestellungen bezüglich Durchführung und Wirkung der einzelnen Maßnahmen und bezüglich der Implementierung und Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prozesses insgesamt beantwortet werden (in Anlehnung an Kuhlmann 2004: 295):

- Ist der Gender-Mainstreaming-Prozess zielführend?
- Sind die einzelnen Maßnahmen geeignet bzw. zielführend?
- Sind die zugrunde liegenden Annahmen richtig?
- Welche direkten und indirekten Wirkungen in der Organisation gibt es bzw. sind absehbar?
- Wurden die Ziele erreicht, bzw. sind sie erreichbar?
- Ist die Implementation der Maßnahmen effizient?
- Ist die Implementation des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Organisation effizient?

In Zusammenhang mit diesen Fragen müssen beispielsweise die Zielsetzungen und das Problem der Zuschreibung von feststellbaren Sachverhalten zu Anstoßwirkungen der Maßnahmen reflektiert werden (vgl. Kuhlmann 2004). Zu fragen ist gegebenenfalls auch nach Sekundäreffekten – d.h. auch nach nicht-intendierten Nebenfolgen – des Gender-Mainstreaming-Prozesses und der einzelnen Maßnahmen.

Die – bereits genannte – Frage, ob der *Gender-Mainstreaming-Prozess* zielführend ist, lässt sich wie folgt konkretisieren: Führt der Gender-Mainstreaming-Prozess dazu, dass in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Organisation Hochschule Geschlechtergerechtigkeit erreicht wird bzw. in Zukunft erreicht werden kann? Und – bezogen auf die Effizienz – lässt sich fragen: Wie ist der Zusammenhang von Prozessgenese, -gestaltung und „Output“ bzw. „Outcome“ (Ergebnissen und Wirkungen) zu bewerten? Einer Beantwortung zugeführt werden diese Fragen, deren Fokus deutlich auf den *Prozess* gerichtet ist, durch eine *Verlaufsanalyse* (Analyse des Verlaufs, d.h. der Genese und Entwicklung des Gender-Mainstreaming-Prozesses) und eine *Strukturanalyse* (Analyse der Prozessarchitektur, d.h. der strukturellen Elemente des Prozesses wie die fünf Kollektiven Akteure).

Neben dem Prozess des Gender Mainstreaming werden auch die einzelnen Maßnahmen evaluiert. Insbesondere jene Maßnahmen, die im oben skizzierten Überblick unter den Punkten 7 bis einschließlich 9 aufgeführt sind und die im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Projekts konzipiert und umgesetzt wurden und werden, gruppieren sich um folgende Kernbereiche:

- Empowerment: frühzeitige Identifizierung, Rekrutierung und kontinuierliche Förderung von Frauen auf allen Stufen der Karriere,
- Networking in *Communities of Practice*: Potenzialentwicklung der Einzelnen durch Unterstützung von Gruppen⁶,
- die Gestaltung einer „Familiengerechten Hochschule“ zur Verbesserung der Work-Life-Balance für Frauen und Männer (vgl. Macha 2005).

Auch für diese Maßnahmen müssen – wie für den Gender-Mainstreaming-Prozess insgesamt – durch die Evaluation die zentralen Fragen beantwortet werden, ob sie zielführend, erfolgreich und effizient sind. Im Unterschied zu dem allgemeinen, komplexen und auf Dauer angelegten, d.h.: prinzipiell nie abgeschlossenen, Gender-Mainstreaming-Prozess sind einzelne Maßnahmen relativ kurzfristig umzusetzen und durchzuführen. Sie bestehen teilweise aus zeitlich genau eingrenzbaaren Einheiten, Bausteinen bzw. Modulen, deren Realisierung unmittelbar zu beobachten und entsprechend zu evaluieren ist.

5. Kommunikationspolitik

Der Kommunikationspolitik wird auf einer ersten Ebene *inhouse* als Information aller beteiligten Akteure und aller Mitarbeiter auf den unterschiedlichen Staturebenen und der Studierenden oberste Priorität eingeräumt. Nur informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen den Prozess mit. Gremien der Universität wie Hochschulrat, Senat, Senatsausschüsse, Mitarbeiter, Fakultäten, Eltern, Studierende, Verwaltung und wissenschaftsstützendes Personal werden über Maßnahmen und Fortschritte der Umsetzung sowie Ergebnisse der Zwischenevaluationen informiert. Home Pages sind wertvolle Informationspools, die auch interaktiv angelegt sind. Das (z. T. unmittelbare) Feedback der unterschiedlichen Beteiligten und Betroffenen der Maßnahmen kann als ein wichtiges Messinstrument der erfolgreichen Diffusion bzw. Dissemination der Maßnahmen gelten. Die – aus der Forschung zur „Diffusion von Neuerungen“ bekannten – *early adopters* einzelner Maßnahmen können ihrerseits als Multiplikatoren und „PR-Fachleute“, die in ihrem jeweiligen Organisationsumfeld für Bekanntheit und Akzeptanz der Maßnahmen – und damit auch des Programms insgesamt – werben, fungieren. Zugleich wird das Feedback der Stakeholder als Datenmaterial in den Prozess der partizipativen Evolution permanent eingespeist, mit dem Ziel, das Programm und die Maßnahmen laufend zu optimieren. Der Organisation Universität wird dadurch ermöglicht, Lernprozesse in Gang zu setzen. Durch Evaluation wird organisationsrelevantes Wissen generiert, strukturiert und kommuniziert, so dass ein enger Bezug von

⁶ Vgl. Macha/Fahrenwald/Porter 2005; Porter/Fahrenwald/Macha (eds.) 2005; Wenger 1998; Probst/Raub/Romhardt (2003); zur Bedeutung von Netzwerken vgl. z.B. Granovetter 1974; Scheuch 2004.

Evaluation und Wissensmanagement konstatiert werden kann (vgl. Macha/Handschuh-Heiß 2005a).

Auf der zweiten Ebene wird durch wissenschaftliche Veröffentlichungen und Tagungsbeiträge national und international Position in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit bezogen. Kooperationen zu anderen Universitäten und wissenschaftlichen Institutionen werden angebahnt.

Auf der dritten Ebene werden die Öffentlichkeit in der Stadt und der Region über die Presse informiert. Verbände in der Region werden zur Mitarbeit ermuntert und Kooperationen mit regionalen Trägern des Gender Mainstreaming oder einzelner Maßnahmen wie der Kinderkrippe für Beschäftigte der Universität in eine Kooperation eingebunden. Nationale und internationale Kooperationen mit Universitäten, die ebenfalls Gender Mainstreaming einsetzen, werden geschlossen. Ein wichtiges Ziel dabei ist, durch Vernetzung und Nutzung von Synergieeffekten eine Optimierung der Implementierungsstrategie zu erreichen und verantwortlichen Akteuren in den Systemen von Politik, Wissenschaft und Recht Entscheidungshilfen an die Hand zu geben.

Literatur

- Baaken, Uschi/Plöger, Lydia (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen. Bielefeld: Kleine.
- Bank, Volker/Lames, Martin (2000): Über Evaluation. Kiel: bajOsch-Hein Verlag für Berufs- und Wirtschaftspädagogik.
- Becker, Horst/Langosch, Ingo (1986): Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. 2., durchges. Aufl. Stuttgart: Enke.
- Beywl, Wolfgang u. a. (1987): Evaluation von Berufswahlvorbereitung. Fallstudie zur responsiven Evaluation. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Bock, Gisela/Braszeit, Anne/Schmerl, Christine (1983): Frauen im Wissenschaftsbetrieb: Dokumentation und Untersuchung der Situation von Studentinnen und Dozentinnen unter besonderer Berücksichtigung der Hochschulen von Nordrhein-Westfalen. Weinheim: Beltz.
- Bochow, Michael/Joas, Hans (1987): Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.) (2002): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt/M.: Campus.
- Brüggemeier, Martin (2001): Controlling. In: Hanft, Anke (Hg.): Grundbegriffe des Hochschulmanagements. Neuwied/Kriftel: Luchterhand, S. 58-67.
- Degethoff de Campos, Heidi/Haase, Sigrid/Koreuber, Mechthild/Kriszio, Marianne (2002): Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Ein Handbuch. Kirchlinteln: Hoho-Verlag Hoffmann & Hoyer.
- Deutschen Gesellschaft für Evaluation (2001): Standards für Evaluation. <http://www.degeval.de/index.php?class=seite&id=9023> (Zugriff am 10.11.2005).
- French, Wendell L./Bell, Cecil H. (1994): Organisationsentwicklung. Sozialwissenschaftliche Strategien zur Organisationsveränderung. 4. Aufl. Bern u. a.: Haupt.
- Gairing, Fritz (1999): Organisationsentwicklung als Lernprozess von Menschen und Systemen. Zur Rekonstruktion eines Forschungs- und Beratungsansatzes und seiner metadidaktischen Relevanz. 2. durchges. Aufl. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

- Granovetter, Mark S. (1974): *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, Mass..
- Guba, Egon G./Lincoln, Yvonne S. (1989): *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park u. a.: Sage.
- Heiner, Maja (1998): *Lernende Organisation und Experimentierende Evaluation. Verheißungen Lernender Organisationen*. In: Dies. (Hg.): *Experimentierende Evaluation. Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen*. Weinheim und München: Juventa, S. 11-53.
- Heiner, Maja (Hg.) (1998): *Experimentierende Evaluation. Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen*. Weinheim und München: Juventa.
- Jung, Dörthe (2005): *Gender Mainstreaming als Lernprozess – Methodische Voraussetzungen zur nachhaltigen Umsetzung*. In: Dies./Krannich, Margret (Hg.): *Die Praxis des Gender Mainstreaming auf dem Prüfstand. Stärken und Schwächen der nationalen Umsetzungspraxis*. Frankfurt/M.: Heinrich-Böll-Stiftung Hessen e.V., S. 11-21.
- Kahlert, Heike (2003): *Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kuhlmann, Stefan (2004): *Evaluation in der Forschungs- und Innovationspolitik*. In: Stockmann, Reinhard (Hg.): *Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder*. 2., überarb. und aktualisierte Aufl. Opladen: Leske + Budrich, S. 287-308.
- Lind, Inken (2004): *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld: Kleine (= cews.Beiträge no. 2).
- Macha, Hildegard (2000): *Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind*. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Macha, Hildegard (2005): *Weibliche Biographien und Work-Life-Balance*. In: Schlüter, Anne (Hg.): *Weibliche Biographien und Arbeit (im Druck)*.
- Macha, Hildegard/Fahrenwald, Claudia/Porter, Maureen 2005: *(Weiter-)Bildung als biographische Arbeit. Ein transatlantischer Dialog*. In: Macha, Hildegard/Fahrenwald, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming als Instrument der Organisationsentwicklung an Hochschulen*. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften (erscheint demnächst).
- Macha, Hildegard/Handschuh-Heiß, Stephanie (2004): *Konzept Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg*. Unveröff. Ms. Universität Augsburg.
- Macha, Hildegard/Handschuh-Heiß, Stephanie (2005a): *Gender Mainstreaming und Wissensmanagement – Theorie, Konzepte, Umsetzung und Evaluation*. In: Ernst, Sylke; Warwas, Jasmin; Kirsch-Auwärter, Edit (Hg.): *wissenstransform. Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken*. Münster: Lit Verlag (erscheint demnächst).
- Macha, Hildegard/Handschuh-Heiß, Stephanie (2005b): *Der Prozess des Gender Mainstreaming und die Evaluation der Maßnahmen*. In: Macha, Hildegard/Fahrenwald, Claudia (Hg.): *Gender Mainstreaming als Instrument der Organisationsentwicklung an Hochschulen*. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften (erscheint demnächst).
- Merkens, Hans (Hg.) (2004): *Evaluation in der Erziehungswissenschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hg.) (2002): *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Berlin: Dietz .
- Pellert, Ada (1999): *Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen*. Wien: Böhlau
- Pellert, Ada (Hg.) (1991): *Vernetzung und Widerspruch. Zur Neuorganisation von Wissenschaft*. München/Wien: Profil.
- Pellert, Ada (Hg.) (1995): *Universitäre Personalentwicklung. Internationale Trends und Erfahrungen*. Zeitschrift für Hochschuldidaktik, 19. Jg., Heft 1. Innsbruck: Österreichischer StudienVerlag
- Pellert, Ada/Welan, Manfred (1995): *Die formierte Anarchie. Die Herausforderung der Universitätsorganisation*. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Porter, Maureen/Fahrenwald, Claudia/Macha, Hildegard (eds.) (2005): *Cross-cultural Strategies of Women in Educational Leadership*. New York: SUNY Press.
- Probst, Gilbert/Raub, Stefan/Romhardt, Kai (2003): *Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen*. 4., überarb. Aufl. Wiesbaden: Gabler.

- Reinmann-Rothmeier, Gabi (2001): Wissensmanagement in der Forschung. Gedanken zu einem integrativen Forschungs-Szenario. München: Ludwig-Maximilians-Universität, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie (Forschungsbericht Nr. 132).
- Reischmann, Jost (2003): Weiterbildungsevaluation. Lernerfolge messbar machen. Neuwied: Luchterhand.
- Roloff, Christine (Hg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine.
- Scheuch, Erwin K. (2004): Die Bedeutung der Meso-Ebene einer modernen Gesellschaft – nicht nur für Karrieren. In: Hitzler, Ronald/Hornbostel, Stefan/Mohr, Cornelia (Hg.): Elitenmacht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 105-119.
- Schreyögg, Georg (1999): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. 3., überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Stiegler, Barbara (2002): Wie Gender in den Mainstream kommt. In: Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 19-40.
- Stiegler, Barbara (2005): Die Kontroversen um Gender Mainstreaming. In: Behning, Ute/Sauer, Birgit (Hg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen. Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 29-43.
- Stockmann, Reinhard (Hg.) (2004): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. 2., überarb. und aktualisierte Aufl. Opladen: Leske + Budrich.
- Stößel, Ulrich (1979): Das Datenfeedback als Instrument der Prozeßevaluation innovativer Schulentwicklungen. Frankfurt/M. u. a.: Peter Lang.
- Thürmer-Rohr, Christina (2001): Geschlechterdemokratie. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Geschlechterdemokratie. Vielfalt der Visionen – Visionen der Vielfalt. Heinrich-Böll-Stiftung: Berlin, S. 21-33.
- Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian M. (2003): Partizipative Evaluation. Ein Konzept für die politische Bildung. Centrum für angewandte Politikforschung, CAP, Universität München, Manuskriptversion, <http://www.cap.uni-muenchen.de> (Zugriff am 10.11.2005).
- Vedung, Evert (1999): Evaluation im öffentlichen Sektor. Wien u. a.: Böhlau.
- Wenger, Etienne (1998): Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity. Cambridge u. a.: Cambridge University Press.
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. 20. Jg., Heft 3. Bielefeld: Kleine, 129-148.

Gleichstellungspolitik und Studienstrukturreform

1. Ebenen der Studienstrukturreform

In der aktuellen Studienstrukturreform können zwei Ebenen der Programmgestaltung unterschieden werden: zum einen die „Makro-Ebene“ der Stufung der Studiengänge in ein Kurzzeitstudium mit Abschluss Bachelor und ein Aufbaustudium mit Abschluss Master; zum anderen die „Mikro-Ebene“ der Module. Module als inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheiten beinhalten Veranstaltungen (Vorlesungen, Seminare, Übungen etc.), aber auch Anteile von Selbststudium. In diesem Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, welche Rolle die Gleichstellungspolitik im Rahmen dieses zweischichtigen Umstrukturierungsprozesses spielen darf, kann oder soll. Die Überlegungen sind zuweilen prinzipieller Natur; zuweilen wird aber auch auf konkrete Erfahrungen an einer Universität zurückgegriffen werden, die diesen Umstellungsprozess derzeit realisiert: der Universität Halle-Wittenberg. Die Traditionsuniversität in Sachsen-Anhalt hat Ende 2003 die Umstellung beschlossen, 2004 hierfür die konzeptionelle Basis gelegt (siehe Winter 2004) und 2005 eine allgemeine Satzung für alle Studiengänge bzw. Studienprogramme der Universität beschlossen. Nachdem diese konzeptionellen Weichen weitgehend gestellt worden sind, stellen nun die Fächer ihr Studienangebot um und konzipieren die Inhalte, Ziele und Abläufe ihrer Studienprogramme.¹

Grundsätzlich lassen sich zwei Dimensionen feststellen, in denen Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Studienstrukturreform eine Rolle spielt: die inhaltliche Dimension und die Prozess-Dimension. Bei der inhaltlichen Dimension geht es um die Ergebnisse der Reform, also die neuen Studiengänge bzw. -programme und ihre Module. Auf der Programmebene heißt das: Wie sind die Studienprogramme gestaltet? Welche Studienziele werden angepeilt? Für welche Berufsfelder werden die Studierenden qualifiziert? Auf der Modulebene: Welche Inhalte, welche Kompetenzen werden in den Modulen vermittelt? Sind bei der inhaltlichen Dimension die Ziele vorrangig, so steht der Prozess-Dimension die Frage nach dem Weg im Zentrum. Welche Schritte kennzeichnen das Verfahren? Wer ist wie beteiligt?

¹ Informationen zum Umstellungsprozess und den entsprechenden Konzepten und Ordnungen finden sich hier im Internet: http://www.prorektoratsl.uni-halle.de/bachelor_master/ (Zugriff am 23.9.2005).

2. Die inhaltliche Dimension

Bei der Ausgestaltung der neuen Studiengänge unter Gleichstellungsaspekten lassen sich wiederum zwei Bereiche unterscheiden: Der eine bezieht sich auf die formalen Strukturen der Studienprogramme, also Fragen wie: Sind die Programme in der vorgesehenen Zeit studierbar? Werden tatsächlich die Module so im Semesterturnus angeboten, wie es im Konzept festgelegt wurde? Ist ein Teilzeitstudium möglich? Dieser Bereich beinhaltet auch studien- und prüfungsrechtliche Fragen nach Mutterschutz und Elternzeit. An der Universität Halle-Wittenberg wurden beispielsweise die Allgemeinen Bestimmungen für das Bachelor-Master-Studium, das ist eine Art Rahmenordnung, die für alle an der Universität angebotenen Studienprogramme gilt, gemäß dieser Anforderungen modifiziert. Um diese Punkte zu klären, sind sowohl juristischer Sachverstand als auch die fachliche Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten vonnöten.

Grundsätzlich ist die Frage zu erörtern, ob das neue Studienmodell mit seinen formalen Prinzipien, Stufung der Abschlüsse, Modularisierung, Leistungspunktesystem, studienbegleitende Prüfungen, tatsächlich die Gleichstellung fördert, bremst oder schlicht nicht verändert. Meines Erachtens steht hier vor allem die Familientauglichkeit des Studiums auf dem Prüfstand, also die Frage, inwieweit Hochschule und Kinder mit einander vereinbar sind.² Einerseits könnte die Modularisierung Teilzeitstudien erleichtern, das Studium wird in vielen kleinen Schritten absolviert; andererseits könnte die Stufung beim Übertritt in die Master-Phase Benachteiligungen verschiedener Gruppen mit sich bringen; dies hängt aber insbesondere von den Filtermechanismen ab, die zwischen Bachelor- und Master-Phase eingesetzt werden. So interessant und wichtig diese Diskussion ist; an dieser Stelle kann sie nicht weiter geführt werden.

Der zweite Bereich bei der Konzeption der neuen Studiengänge unter Gleichstellungsaspekten betrifft die Studieninhalte, also die Frage, inwieweit Gender- und Gleichstellungsthemen Gegenstand der Studienprogramme sind bzw. sein sollen. Bevor in die „Niederungen“ der aktuellen Studienstrukturreform hinabgestiegen wird, muss mit grundsätzlichen Anmerkungen zur Gleichstellungspolitik begonnen werden. Auch wenn in den letzten Jahren einige Erfolge im Hochschulbereich zu verzeichnen sind,³ so ist doch zu konstatieren, dass mit jeder Stufe der Karriereleiter der Frauenanteil schwindet (vgl. Burkhardt 2004: 33 ff.; Blome et al

² Für das Studium gilt wohl auch, was Johanna Hey für Wissenschaftlerinnen fordert: „Zur Verbesserung von Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen benötigen wir also nicht Frauen-, sondern Familienförderung“ (2005: 355). Weil aber die Kinderbetreuung zumeist den Müttern überlassen wird, ist Familienförderung in erster Linie Frauenförderung.

³ So ist laut Statistischem Bundesamt der Anteil der Habilitationen von Frauen von 13,5 in 1994 auf 22,7 Prozent in 2004 gestiegen. Siehe: <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2005/p2600072.htm> (Zugriff am 23.9.2005).

2005: 36 ff.). Diese Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Hochschule zu beheben, ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen, das von der Verfassung getragen wird. Zur Vergegenwärtigung sei das Grundgesetz zitiert; dort heißt es in Artikel 3 Absatz 2:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Das Grundgesetz schreibt die Gleichberechtigung von Frauen und Männern fest; mehr noch: mit der Ergänzung im zweiten Satz (aus dem Jahr 1994) erklärt es die Förderung der Gleichberechtigung zum Staatsziel. Auch auf EU-Ebene hat sich die Bundesrepublik in Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 des Amsterdamer Vertrages von 1997 verpflichtet, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Gender Mainstreaming als Konkretisierung der Verfassungs- bzw. der Vertragsvorgaben kann in diesem Sinne als aktiver Grundrechtsschutz, mehr noch: als aktive Grundrechtsverwirklichung verstanden werden. Gender Mainstreaming bedeutet: Alle staatlichen Maßnahmen sind auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu überprüfen und festgestellte bzw. zu erwartende Benachteiligung von Frauen und Männer sind zu beseitigen bzw. zu vermeiden.⁴ Tatsächlich sind weniger Männer, sondern Frauen von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen betroffen; daher fungiert Gender Mainstreaming vorrangig als Grundrechtsschutz von Frauen. Mit Gender Mainstreaming wird das Anliegen des Artikels 3 des Grundgesetzes in einem Konzept des Verwaltungshandelns operationalisiert. Der Hauptunterschied zwischen der traditionellen Frauenförderung und Gender Mainstreaming liegt darin, dass Gleichstellungspolitik im Sinne von Gender Mainstreaming alle Bereiche durchdringen und von allen, insbesondere aber von der Leitungsebene, realisiert werden soll, die traditionelle Frauenförderung dagegen nur von bestimmten Organisationseinheiten betrieben wird und zumeist nur auf bestimmte konkrete Adressaten- und Problemkreise zielt (vgl. Blome et al. 2005: 99 ff.).⁵

Als staatliche Einrichtungen haben auch die Hochschulen und ihre Leitungen die Geschlechterverhältnisse in den „Hauptstrom“ ihrer Arbeit zu integrieren und die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen ihrer Entscheidungen und Maßnahmen auf die Geschlechter zu berücksichtigen, um auf das Ziel einer tatsächli-

⁴ Der Europarat definierte 1998 Gender Mainstreaming wie folgt (zitiert aus: Blome et al. 2005: 96): „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an der politischen Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“

⁵ Eben gerade dieses „Top-down“ wird am Konzept des Gender Mainstreaming auch kritisiert. So klassifiziert Heike Kahlert die aktuellen Hochschulreformen als neoliberale Veranstaltung; Gender Mainstreaming korrespondiere „mit dem auf Effizienzsteigerung ausgerichteten ‚neuem Steuerungsmodell‘“ und passe zum ‚schlanken Staat‘, seinen Organisationen und seinen „Qualitätsmanagement-Strategien“ (Kahlert 2003: 57).

chen Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken.⁶ Dies gilt natürlich auch für die Bereiche Studium und Lehre und Akkreditierung von Studiengängen. Hier hat die Kultusministerkonferenz 2004 beschlossen, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz im Akkreditierungssystem berücksichtigt und umgesetzt werden solle (Kultusministerkonferenz 2004: 7). Gender Mainstreaming im Akkreditierungsprozess heißt: die neuen Studiengänge sind auch auf ihre eventuellen geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu überprüfen.

Es gibt aber weitergehende gleichstellungspolitische Forderungen zur Studienstrukturreform; diese betreffen die Inhalte der Studienprogramme. Nicht nur⁷, aber doch wortführend wird von der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF 2004b) gefordert, Gender-Aspekte in die Studienprogramme aufzunehmen. Das Positionspapier der BuKoF vom 10.6.2004 nennt die Studienstrukturreform eine Chance, nicht nur eine formale, sondern auch eine qualitative Studienreform durchzuführen. Im Rahmen der Studienstrukturreform sieht sie die Gelegenheit, die Studiengänge innovativ und interdisziplinär statt traditionell und fächerorientiert zu gestalten. Interdisziplinär angelegt sind beispielsweise die Frauen- und Geschlechterforschung und -studien.

Gender-Aspekte in die Studienprogramme aufnehmen – was heißt das, was wird hier im Einzelnen gefordert? Das bereits genannte Positionspapier der BuKoF vom 10.6.2004 zählt hier vier Punkte auf:

- Die Geschlechterverhältnisse sollen bei den Studieninhalten, die sich auf die gesellschaftliche Realität beziehen, thematisiert werden; das heißt, Gender-Inhalte sollen in den Rechts-, Wirtschafts-, Sozial-, Kultur- und Sprachwissenschaftlichen Studiengängen Pflicht werden.
- Im Natur- und Technikwissenschaftlichen Studiengängen sind Module zu entwickeln, „die sich mit der Unterschiedlichkeit des Zugangs der Geschlechter zu diesen Studiengängen und des Umgangs mit den Studieninhalten befassen“.
- Im Rahmen des überfachlichen berufsqualifizierenden Studiums wird die Entwicklung von Gender-Modulen gefordert, das heißt: Im Studienbereich

⁶ In Sachsen-Anhalt ist dies auch im Hochschulgesetz vom 2.4.2004 in § 3 Abs. 5 geregelt: „Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern hin. In Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in den genannten Bereichen werden unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt. Darüber hinaus ergreifen die Hochschulen Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Nachteilen von Wissenschaftlerinnen, sonstigen weiblichen Beschäftigten und Studentinnen und zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.“

⁷ So meint auch Annegret Döse (2005), dass via Gender Mainstreaming Gender-Inhalte in der Lehre verankert werden müssten.

zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen müssen auch Gender-Module angeboten werden.

- In den Lehramtsstudiengängen sollen Module zur Vermittlung von Gender-Kompetenzen zwingender Bestandteil werden.

Kämen diese Vorschläge von Lehrenden und Studierenden der Fächer selbst, dann wären dies durchaus begrüßenswerte Initiativen. In diesem Falle würden die Fachangehörigen selbst die nötigen Kompetenzen, das grundlegende Interesse und auch das erforderliche Engagement aufbringen, diese Ideen zu realisieren. Das Brisante an diesem Forderungskatalog ist jedoch, dass seine Erfüllung im Sinne von Gender Mainstreaming offenbar als obligatorische Leitungsaufgabe betrachtet wird, also von oben initiiert und durchgesetzt werden soll, und entsprechend im Akkreditierungsprozess als Qualitätsmerkmal überprüft werden soll. Im „Handlungsleitfaden“ der BuKoF zur „Akkreditierung und Evaluation von neuen Studiengängen“ (vom Mai 2004) wird das Akkreditierungskriterium Gender als „verpflichtender Bestandteil in der Regellehre“ proklamiert (BuKoF 2004a). Auch Heidrun Jahn (vgl. Beitrag in diesem Band) nimmt diese Forderung auf: „Gender-Kompetenz sollte deshalb Bestandteil jedes Studiengangs sein, unabhängig von gesonderten Studienprogrammen für Gender Studies.“ In einem Positionspapier des CEWS⁸ bezeichnen Brigitte Mühlenbruch, Isabel Beuter, Jutta Dalhoff und Andrea Löther (2004: 11) die „Integration fachspezifischer Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung“ als ein Akkreditierungskriterium. Frauke Gützkow (2005: 252) möchte sogar überprüfen (lassen), ob die Studiengänge auch dem Ziel „Geschlechterdemokratie“ dienen und ob die Ergebnisse der Geschlechterforschung in das Kerncurriculum einbezogen würden. Zu betonen ist: Dieses Postulat soll für alle Studiengänge gelten; der Erwerb von Gender-Kompetenzen im Studium soll folglich in den Katalog der Qualitätskriterien des Akkreditierungsprozesses aufgenommen werden.

Gegen ein solches Ansinnen muss eingewendet werden, dass die Qualität eines Studiengangs sich nicht daran messen lässt, ob Gender Inhalt des Studiums ist oder nicht. Denn: Was inhaltlich unter Qualität zu verstehen ist, kann nur von den betreffenden Hochschulmitgliedern, aber auch von der Wissenschaftsgemeinschaft definiert werden (mehr dazu: Winter 2005: 113 f.). Die inhaltliche Qualität von Forschung und Lehre ist also wissenschaftsimmanent zu definieren; die Aufnahme von Gender-Inhalten als allgemeines Qualitätskriterium für alle Studiengänge vorzuschreiben, wäre demgegenüber eine wissenschaftsexterne Vorgabe.

Mit der Forderungen nach Gender-Modulen in allen Studienprogrammen wird indes über das Konzept von Gender Mainstreaming als permanente „Gleichstellungsverträglichkeitsprüfungen“ weit hinaus gegriffen. Denn mit diesem Postu-

⁸ Center of Excellence – Women and Science <http://www.cews.org/> (Zugriff am 18.11.2005).

lat spricht sich die BuKoF explizit für inhaltliche Vorgaben für Studium und Lehre aus. Doch Forschung und Lehre haben indes inhaltliche Vorgaben noch nie genutzt; im Gegenteil: Für das Funktionieren von Wissenschaft ist konstitutiv, dass Wissenschaft und Lehre frei sind, und sich die Inhalte und Themen entsprechend frei entwickeln können. Eine außerwissenschaftliche Steuerung von Forschungs- und Lehrthemen ist stets problematisch, besonders aber dann, wenn sie als allgemeiner Auftrag verfasst wird. Und dies ist das zentrale Problem allgemeiner inhaltlichen Vorgaben: Derartige Einflussnahmen von oben greifen stark in ein anderes Grundrecht ein, nämlich das der Wissenschafts- und Lehrfreiheit. Auch hier sei der entsprechende Artikel aus dem Grundgesetz vergegenwärtigt (Art. 5 Abs. 3 GG):

„Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.“

Falls hier tatsächlich eine Kollision von Grundrechten vorläge, müsste erörtert werden, in welches der beiden Grundrechte (Gleichstellung oder Lehrfreiheit) massiver eingegriffen wird und ob dieser Eingriff noch verhältnismäßig ist. Doch bevor diese Abwägung geklärt werden muss, stellt sich die Frage, ob die obligatorische Vermittlung von als politisch notwendig erachteten Bewusstseins überhaupt noch vom Grundrecht auf Gleichstellung gedeckt ist. In der Schule mag dies kein Problem sein, da hier – im Gegensatz zur Hochschule – die Vermittlung von Gender-Kompetenz Grundrechten nicht widerspricht. Denn die Schullehrer können sich nicht auf ein Grundrecht auf Lehrfreiheit berufen (vgl. Rux 2002: 239)⁹, und die Schule hat einen expliziten Erziehungsauftrag zu erfüllen, der vom Staat definiert wird. Einen derartigen Erziehungsauftrag hat die Universität nicht umzusetzen; und selbst ein an die Universität gerichteter Bildungsauftrag dürfte das Wesen von Wissenschaft und Lehre als freie Institutionen nicht unterlaufen.

An dieser Stelle müssen zwei mögliche Ebenen unterschieden werden, wie die Gender-Thematik in die Studienprogrammen eingefügt werden könnte: als wissenschaftliches Issue, das deskriptiv und analytisch zu erfassen und zu erörtern ist, oder als normativer Erziehungsauftrag, um für das Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren und entsprechende Gender-Kompetenzen zu erwerben. Die Grenzen sind natürlich fließend. Bereits aber die Vorgabe von oben, Gender als wissenschaftliches Thema in den Studienprogrammen obligatorisch zu machen, unterminiert die Lehrfreiheit. Würde der Erwerb von Gender-Kompetenzen als (normativ aufgeladener) Erziehungsauftrag für alle Studienpro-

⁹ Es gibt indes eine „pädagogische Freiheit“ des Lehrers. Dieser Begriff aus dem Schulrecht bezeichnet den für die Unterrichts- und Erziehungsarbeit erforderlichen, gesetzlich geschützten Ermessens- und Entscheidungsspielraum eines Lehrers im Rahmen der Gesetze, Verordnungen und Richtlinien der zuständigen Schulbehörden sowie Beschlüsse der Konferenzen und der Anordnungen der Vorgesetzten.

gramme zur Pflicht, dann liefe dies letztendlich auf eine Art politischer Unterricht hinaus und stünde damit völlig im Kontrast zur Wissenschaftsfreiheit.¹⁰

Aktiver Grundrechtsschutz bedeutet, bestehende und mehr noch: zu erwartende Benachteiligungen zu beseitigen bzw. vermeiden. Aktiver Grundrechtsschutz kann jedoch nicht bedeuten, bestimmte Forschungsfragen oder Studieninhalte vorzuschreiben. Doch gehen wir einen Schritt weiter und nehmen wir an, der Beschränkung der Lehrfreiheit wäre angesichts der geschlechtsspezifischen Ausgrenzungen legitim, die Vermittlung von Gender-Inhalten sollte als expliziter Bildungsauftrag der Hochschulen verstanden werden. Dann würde sich die Frage stellen, warum gerade der Geschlechtersensibilität eine so herausragende Bedeutung in Studium und Lehre zustünde. Gäbe es dann nicht auch weitere verfassungsrechtliche politische Anliegen, für die in Veranstaltungen und Modulen aufgeklärt und sensibilisiert werden müsste – beispielsweise die Ungleichheit zwischen Arm und Reich oder zwischen Inländern und Ausländern, zwischen Jung und Alt.¹¹ Gäbe es Initiativen, derartige Inhalte in die Hochschullehre zu integrieren, wären sie nicht ähnlich berechtigt und müssten von den Hochschulleitungen realisiert werden? Das Grundgesetz verbietet ja nicht nur eine geschlechtsspezifische Benachteiligung, Artikel 3 Absatz 3 untersagt auch die Benachteiligung und Bevorzugung qua Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöser oder politischer Anschauungen, Behinderung. Wenn Veranstaltungen zur Vermittlung von Gender-Kompetenzen angeboten werden müssen, warum dann nicht auch zur Sensibilisierung gegenüber diesen anderen Formen der Diskriminierung und Ausgrenzung?¹²

¹⁰ Radikalisiert man diese Idee vom politischen Unterricht, dann werden Erinnerungen aus alten DDR-Zeiten an das marxistisch-leninistisches Grundlagenstudium wach, das nach der II. Hochschulreform der DDR von 1951 Pflicht im Curriculum der Studierenden aller Fächer wurde (vgl. Mende 1980: 92). Doch der Marxismus-Leninismus sollte auch auf die anderen Fächer ausstrahlen, wie ein Akteur dieser Zeit, der damalige Freiburger ML-Hochschullehrer Frank Richter, berichtet: „Aber auch die Fachsektionen wurden in die Pflicht genommen, was die Vermittlung marxistisch-leninistischer Kenntnisse und ideologischer Positionen anbetraf. Mit großem Aufwand wurde die sogenannte marxistisch-leninistische Durchdringung der Lehrveranstaltungen der Fachsektionen zu realisieren versucht, in der die Lehrkräfte nicht nur formal und plakativ ihre Zustimmung zum Marxismus-Leninismus ausdrücken, sondern in ihren Vorlesungen und Seminaren alle Möglichkeiten nutzen sollten, die sich aus dem Zusammenhang von Marxscher Lehre und ihrem eigenen Fachgebiet ergaben.“ (Richter (ohne Jahr): 9).

¹¹ Auch auf einem anderen Gebiet stellt sich die Frage, warum die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern eine herausragende Rolle erhält. Ihre Analysen von Zielvereinbarungen zwischen Ministerien und Hochschulen bringen Karsten König und Reinhard Kreckel (2003: 73) zu der Schlussfolgerung, dass die geschlechtsspezifische Benachteiligung andere Formen der Ungleichheit, wie die soziale oder ethnische in der Hochschulpolitik verdrängt bzw. beerbt hätten. Dies ist übrigens auch aus gleichstellungspolitischer Sicht problematisch, weil sich die soziale Herkunft für Frauen besonders ungünstig auswirken könnte (König/Kreckel 2003: 66).

¹² Dass es hier gewisse politische Moden hinsichtlich struktureller Ungleichheiten gibt, zeigt das Beispiel „Elite“. Die Differenzierung zwischen „Masse“ und „Elite“ ist derzeit anscheinend wieder

Jenseits der verschiedenen Formen von Ungleichheit gäbe es noch viele andere notwendige politischen Themen, die im Studium behandelt werden könnten: Sollten angesichts von globaler lebensbedrohender Naturzerstörung nicht auch Seminare bzw. Module für alle Studierenden zu Fragen der Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit angeboten werden? Gilt dies nicht auch für Fragen der Demokratie? Sollten also nicht auch Module zur Steigerung des Demokratiebewusstseins Pflicht in jedem Studienprogramm werden? Begreift man das Grundgesetz und seine Werte als den Wertekonsens, auf den sich zumindest die staatlichen Einrichtungen und öffentlichen Körperschaften zu verständigen haben, dann lassen sich – so weit hergeholt sie auch erscheinen mögen – die meisten der genannten Themen mit dem Grundgesetz begründen – sei es über Grundrechtartikel oder Staatsziele („sozialer und demokratischer Bundesstaat“ (Art. 20 Abs. 1 GG), Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen und Tiere (Art. 20 a GG), Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 GG) usw.).

Man könnte diese Liste aber auch um politisch fragwürdigere Beispiele verlängern: Sollte in Zeiten des globalen Terrors nicht auch für Sicherheitsprobleme sensibilisiert werden? Module zur Frieden- und Konfliktforschung oder zur Polizei- und Militärkunde für alle? Es geht aber auch noch kontroverser: Sollte in deutschen Hochschulen nicht stets der vorrangige deutsche Interessenstandpunkt vermittelt werden? An diesen Beispielen wird erkennbar: Werden inhaltliche Vorgaben zur Pflicht gemacht und gar mit einem normativen Erziehungsauftrag verknüpft, ist die Grenze zur Gesinnungspolitik schnell übersprungen.

Die Ablehnung inhaltlicher oder normativer Vorgaben impliziert nicht, dass politische Fragen nicht zum wissenschaftlichen Thema gemacht werden können. Falls es Lehrende und Studierende gibt, die derartige Themen wissenschaftlich bearbeiten wollen, ist das ihre Freiheit. Falls eine Hochschule beschließt, ihr Studien- und Forschungsprofil mit derartigen Modulen oder gar Studienprogrammen zu schärfen und entsprechendes Lehr- und Forschungspersonal einzustellen, ist das ihre Sache und im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Entscheidungsprozesse zu beschließen. Falls die öffentliche Hand derartige wissenschaftliche Vorhaben an den Hochschulen fördern möchte, ist das eine demokratische Entscheidung. Jedoch rechtfertigt die grundgesetzliche Aufforderung zum aktiven Grundrechtsschutz nicht, den Hochschulen generell derartige Veranstaltungen, Module und Studienprogramme zu oktroyieren. Noch problematischer wäre es, auf diesem Weg eine Art politischer Gender-Erziehung an den Hochschulen verankern zu wollen.

politisch wieder so legitim, dass hier eine Ungleichheitssensibilität als Gleichmacherei und Rückfall in die 1970-er Jahre angeprangert werden würde.

3. Die Prozess-Dimension

Anfangs wurden zwei Dimensionen genannt, in denen Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Studienstrukturreform eine Rolle spielt: die inhaltliche Dimension und die Prozess-Dimension. Im Rahmen der Prozess-Dimension ist zu fragen, wer was wann wie bei der Einführung des neuen Studiensystem entscheiden darf – oder „gegendert“ formuliert: Welche Rolle spielen die weiblichen und männlichen Universitätsmitglieder in diesem Prozess? Diese Frage hängt meiner Erfahrung nach von einer anderen wichtigen Frage ab, nämlich: Wie intensiv partizipieren die verschiedenen Statusgruppen an dem Prozess?

Dies soll im Folgenden am Beispiel der Universität Halle-Wittenberg hinterfragt werden. Der dort stattfindende Umstrukturierungsprozess kann als eine Mischung aus einer „Top-down“-Steuerung und „Bottom-up“-Prozessen bezeichnet werden. Auf der (zentralen) Universitätsebene werden Konzepte entwickelt und beschlossen; die (dezentralen) Fächer (also die Fachbereiche bzw. Institute) erarbeiten innerhalb dieses Rahmenkonzepts ihre Studienprogramme und –konzepte und stimmen sich in ihrem Programm- und Modulangebot untereinander ab. Diese Abstimmungsprozesse werden wiederum von der Universitätsleitung unterstützt, ggf. initiiert und moderiert.

„Zentrale Universitätsebene“ heißt aber nicht, dass hier ausschließlich „Top-down“ vorgegangen, sprich: von oben oktroyiert wird. Auch hier findet eine Mischung aus „Top-down“ und „Bottom-up“-Vorgängen statt. Die Konzeptentwürfe stammen von der Universitätsleitung und deren Bachelor-Master-Koordinierungsstelle; die Diskussion der Papiere wird in Ad-hoc-Arbeitsgruppen und in den akademischen Gremien geführt. Auch nachdem in Sachsen-Anhalt – wie in vielen anderen Bundesländern – das Rektorat durch eine Hochschulgesetzesnovelle gestärkt worden ist, werden Grundsatzentscheidungen zu Studium und Lehre immer noch vom „Universitätsparlament“, dem Akademischen Senat getroffen.

In Halle bemühte und bemüht sich die Universitätsleitung stets, eine offene Diskussion zu führen, Meinungen und Erfahrungen einzuholen und diese auch in die Beschlüsse einzuarbeiten. Diese sachorientierte Strategie ist allein schon deshalb unabdingbar, weil Beschlüsse, die Forschung und Lehre betreffen und nicht von den Universitätsmitgliedern getragen werden, kaum Chancen haben, tatsächlich von diesen mit „akademischem Leben“ gefüllt zu werden. Von der Universitätsleitung und deren Koordinierungsstelle wird daher großer Wert auf eine umfassende Information und eine breite Beteiligung der Universitätsmitglieder gelegt, um den Erfolg dieser tief greifenden Studienreform sicherzustellen.

Nachdem in Halle der grundsätzliche formale Rahmen des Studienmodells diskutiert und beschlossen wurde, wird derzeit (2005/2006) in den Fächern daran gearbeitet, wie dieser formale Rahmen mit Inhalten gefüllt werden kann. Die Kon-

zepte werden von den Fächern entworfen; die Hochschulleitung und ihre Koordinierungsstelle berät sie hierbei. Inhaltlich kommen von der Koordinierungsstelle gleichwohl keinerlei eigene Vorschläge. Diese Beratung betrifft vor allem formale Fragen der Programm- und Modulkonstruktion. Im Zuge der Beratung der Fächer sind auch die Studienprogramme – im Sinne von Gender Mainstreaming – auf ihre Gleichstellungsverträglichkeit zu hinterfragen. Hier ist – insbesondere in den Fächern, in denen der Frauenanteil gering ist – die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten gefragt. Letztendlich werden die fachspezifischen Studien- und Prüfungsordnungen von den Fachbereichsräten und dann vom Akademischen Senat beschlossen. Mit diesem Prozedere sind die oben genannten „Bottom-up“-Verfahren gemeint.

Generell sind die Einflussmöglichkeiten im Prozess der Studienprogrammgestaltung auf Fachebene eher informeller Natur; die Mitarbeit der Statusgruppen ist dort nicht so klar verrechtlicht wie in den Fachbereichsräten, die gemäß Hochschulgesetz für Studium und Lehre zuständig sind. In manchen Fächern werden informelle Arbeitsgruppen (in der Regel auf Institutsebene) jenseits des akademischen Ständeproporztes gebildet, die die neuen Studienprogramme entwerfen. In anderen Fächern werden die konzeptionellen Arbeiten von Einzelpersonen, entweder einem Professor oder einer Professorin, oder einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter – in mehr oder weniger enger Abstimmung mit den vorgesetzten Professor/der vorgesetzten Professorin – realisiert. Wenn die Diskussion über einen Studiengang im Fachbereichsrat erfolgt, dann ist das Vorhaben konzeptionell schon weitgehend gediehen.

Weil die Konzeptarbeit in so wenig formalisierten Bahnen verläuft, differiert in der Realität der Grad der Mitwirkung der Instituts- bzw. Fachbereichsmitgliedern zwischen den Fächern. Weil hier die Partizipationschancen des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Studierenden nicht geregelt und fixiert sind, hängen ihre Mitwirkungsmöglichkeiten stärker vom Gutdünken der Professoren und Professorinnen ab. Aber nicht nur dies. Die Beteiligung wird insbesondere auch davon bestimmt, wie groß überhaupt die Bereitschaft der betreffenden Fachangehörigen (der Studierenden, der Angehörigen des Mittelbaus, der Professorinnen und Professoren) ist, sich hier zu engagieren. Obwohl mit der Studienstrukturreform das konzeptionelle Fundament für die (Lehr-)Arbeit der nächsten Jahre gelegt wird, ist nicht bei allen ein entsprechendes Interesse und Engagement zu konstatieren – und dies gilt für alle Statusgruppen. Hier stellt sich die Frage, wie dieser Prozess der Studienprogrammgestaltung auf möglichst breite Basis gestellt werden kann. Das heißt auch, wie gefördert werden kann, dass Frauen in diesem Prozess gleichberechtigt partizipieren. Per Verordnung von oben geht dies natürlich nicht. Vielmehr werben Hochschulleitung und Koordinierungsstelle dafür, dass die Universitätsmitglieder die Chance wahrzunehmen, Veränderungen und Verbesserungen anzustoßen. Dies scheint auch deshalb sinnvoll, da auf diese Weise in die Studien-

programmgestaltung möglichst viele Kompetenzen, Erfahrungen und Ideen einfließen können.

Eigentlich böte der „Bologna-Prozess“ an den Hochschulen die seltene Gelegenheit, substanzielle Veränderungen in Studium und Lehre durchzusetzen, und eigentlich gäbe es sowohl auf der Universitäts- als auch auf der Fachebene viele Chancen und Möglichkeiten der Universitätsmitglieder, an den Umstrukturierungsprozessen zu partizipieren. Doch diese Chancen werden tatsächlich leider nicht voll ausgeschöpft. De facto ist die Beteiligung der Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Studierenden von Fach zu Fach sehr unterschiedlich ausgeprägt.¹³ Hier wäre eine systematische Datenerhebung und -analyse der Reformbeteiligung – im Sinne von Gender Mainstreaming auch getrennt nach den Geschlechtern – wünschenswert. Zu untersuchen wäre in diesem Zusammenhang auch, wie es zu den Unterschieden kommt – wenn denn welche festzustellen sind.

Abschließend kann festgestellt werden: In diesem Prozess der Konzeption der neuen Studiengänge auf Fachebene bestehen für die jeweiligen Fachangehörigen viele Möglichkeiten, eigene inhaltliche Vorstellungen in die Diskussion zu bringen; dazu können auch Gender-Module oder Gender-Themen zählen. In diesem Falle kämen diese Vorschläge auch von denen, die sie tatsächlich in der Lehre umsetzen würden, anstatt dass derartige Inhalte den Fachbereichen und Instituten von oben verordnet würden.

Literatur

- Blome, Eva/Erfeimer, Alexandra/Gülcher, Nina/Smasal, Kerstin/Smykalla, Sandra (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burkhardt, Anke (2004): GEW Genderreport 2004, Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft. Herausgegeben von: Larissa Klinzing, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Frankfurt am Main. <http://www.gew.de/genderreport/GEW-Gender-Report.pdf> (Zugriff am 23.9.2005).
- BuKoF (2004a): Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Akkreditierung und Evaluation von Studiengängen. Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Mai 2004. http://www.bukof.de/down/faltblatt_akkreditierung.pdf (Zugriff am 23.9.2005).
- BuKoF (2004b): Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Positionspapier zur Modularisierung von Studiengängen – Berücksichtigung von Genderaspekten. 10.6.2004. http://www.bukof.de/down/PP_Modularisierung.pdf (Zugriff am 23.9.2005).
- Döse, Annegret (2005): Die Verankerung von Gender-Inhalten in der Lehre. Anregungen für wirtschaftswissenschaftliche und juristische Fächer an Fachhochschulen. In: Berendt, Brigitte/Voss, Hans-Peter/Wildt, Johannes (Hg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Stuttgart: Raabe, J. 3.3, S. 1-22.

¹³ In einem anderen Aufsatz habe ich bereits über Erfahrungen an der Universität Halle-Wittenberg berichtet (Winter 2005).

- Gützkow, Frauke (2005): Gender Mainstreaming in der Qualitätssicherung von Bachelor- und Masterstudiengängen. In: Bretschneider, Falk / Wildt, Johannes (Hg.): Handbuch Akkreditierung von Studiengängen. Eine Einführung für Hochschule, Politik und Berufspraxis. Bielefeld: W. Bertelsmann-Verlag, S. 244-256.
- Hey, Johanna (2005): Sind Familie und Wissenschaft als Beruf vereinbar? Chancen und Schwierigkeiten junger Wissenschaftlerinnen – Reformmöglichkeiten. In: Forschung & Lehre, Vol. 12, Heft 7, S. 352-355.
- Kahlert, Heike/Schindler, Delia (2003): Mit Hochschulreform Chancengleichheit herstellen? Gender Mainstreaming zwischen Ökonomisierung und Demokratisierung. In: Burkhardt, Anke / Schlegel, Uta (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming. die hochschule, Vol. 12, Heft 2, S. 50-63.
- König, Karsten/Kreckel, Reinhard (2003): Bevorzugte Geschlechtergerechtigkeit. Zur ungleichheitspolitischen Bedeutung von Zielvereinbarungen zwischen Landesregierungen und Hochschulen. In: Burkhardt, Anke/Schlegel, Uta (Hg.): Warten auf Gender Mainstreaming. die hochschule, Vol. 12, Heft 2, S. 64-79.
- Kultusministerkonferenz 2004: Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2004 http://www.kmk.org/doc/beschl/eckpunkte_akk.pdf (Zugriff am 23.9.2005).
- Mühlenbruch, Brigitte/Beuter, Isabel/Dalhoff, Jutta/Löther, Andrea 2004: Akkreditierung – Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung. Positionspapier zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland. Center of Excellence – Women and Science CEWS. Bonn, September 2004 http://www.cews.org/cews/files/216/de/PositionspapierAkkreditierung_13.09.2004.pdf (Zugriff am 23.9.2005).
- Schulz, Hans-Jürgen (1980): Das Hochschulwesen der DDR. Ein Überblick. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Richter, Frank (ohne Jahr): Marxismus-Leninismus an der Bergakademie von 1965 bis 1990: Anspruch und Wirklichkeit. http://www.thur.de/philo/gast/richter/Marxismus_Bergakademie.pdf (Zugriff am 23.9.2005).
- Rux, Johannes 2002: Die pädagogische Freiheit des Lehrers: Eine Untersuchung zur Reichweite und zu den Grenzen der Fachaufsicht im demokratischen Rechtsstaat. Berlin: Duncker & Humblot.
- Winter, Martin (2004): Gestaltungsgrundsätze für Bachelor- und Master-Studiengänge. Das Modell der Universität Halle-Wittenberg. Inklusive der Dokumentation der „Eckwerte zur Modularisierung und zur gestuften Studienstruktur an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg“. In: die hochschule, Vol. 13, Heft 2/2004, S. 137-157.
- Winter, Martin (2005): Mitwirkungschancen bei Qualitätssicherung und Studienstrukturereform. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Vol. 37, Heft 2/2005, S. 112-130.

„Top-down“ oder „Bottom-up“: Strategien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Arbeitsgruppenbericht

Gender Mainstreaming ist seit Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrages im Jahr 1999 ein politisches Leitprinzip geworden, dem auch Deutschland verbunden ist. Die Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie ist damit zu einer staatlichen Aufgabe geworden, der auch die Hochschulen verpflichtet sind. Dennoch ist die Bereitschaft von Hochschulen, sich mit diesen neuen Konzepten von Gleichstellung zu befassen – anders als in Politik und Verwaltung – bisher wenig ausgeprägt.

„Dass die Hochschulen, denen als Ort der Wissensgenerierung und -vermittlung eine Vorreiterrolle in Bezug auf gesellschaftliche Modernisierungsprozesse zugeschrieben werden kann, diese in Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming nicht ausreichend wahrnehmen, dürfte nicht zuletzt auf den spezifischen Organisationstyp zurückzuführen sein. Gender Mainstreaming wurzelt konzeptionell im Bereich der Verwaltungsorganisation, die durch hierarchische Arbeits- und Entscheidungsstrukturen (...) gekennzeichnet ist. (...) Im Gegensatz dazu setzen die Hochschulen als Expertenorganisation auf weitgehend autonomes Handeln und Reformstreben ihrer Leistungsträger, deren selbstgesteuerte Kooperation sowie auf kollektive Meinungsbildung und Beschlussfassung.“ (Burkhardt 2005)

So charakterisiert Anke Burkhardt die Situation und das Selbstverständnis der Hochschulen, die diesem Modernisierungskonzept mit deutlich hierarchischen Elementen entgegenstehen.

Mit der Einführung von Managementkonzepten und neuen Steuerungsinstrumenten an Hochschulen und der damit verbundenen Stärkung der Hochschulleitung verändern sich die Strukturen und bieten neue Möglichkeiten der Implementierung von Gender Mainstreaming. Mit der Tagung ist das Ziel verbunden gewesen, einen Ort des Erfahrungsaustausches zwischen Expertinnen und Experten zu schaffen. Mit dem Titel der Arbeitsgruppe „Top-down“ – Hochschulleitung in der Verantwortung“, über die hier berichtet werden wird, ist eine wichtige Rahmenbedingung in der Realisierung von Gender Mainstreaming an Hochschulen benannt. Über die Präsentation von Best-practise-Beispielen aus dem Hochschulkontext hinaus wird es darum gehen, die Rolle der Hochschulleitungen zu diskutieren und ihre Möglichkeiten und ihre Verantwortung zu benennen. Die einzelnen Impulsreferate zeigten nicht nur unterschiedliche Perspektiven in der Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Konzepten auf, sondern ebenso die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten der Akteurinnen und Akteure an Hochschulen, insbesondere bezogen auf die Handlungsfelder von Hochschulleitungen. An der Dis-

kussion beteiligten sich Frauenbeauftragte, Geschlechterforscherinnen und -forscher, Genderexpertinnen und -experten, Vertreterinnen und Vertreter von Wissenschaftsorganisationen und Mitglieder von Hochschulleitungen.

1. Evaluation als strategisches Element in der Umsetzung von Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming, verstanden als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung, ist eine Querschnittsaufgabe, wobei die Verantwortung für die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips bei der Spitze der Organisation liegt, also der Hochschulleitung („Top-down“-Prozess).“ So fasste Prof. Dr. Hildegard Macha, Frauenbeauftragte und Professorin der Universität Augsburg, die dem Gender-Mainstreaming-Projekt der Universität zugrunde liegende Auffassung zusammen (vgl. Macha in diesem Band). Zentral ist das Verständnis von Gender Mainstreaming einerseits als politisches Instrument, das in der Verantwortung der Hochschulleitung liegt, andererseits als eine Doppelstrategie, die Elemente traditioneller Gleichstellungspolitik enthält:

„Mit dem Projekt (...) wird eine Doppelstrategie verfolgt: Einerseits werden klassische frauen- und gleichstellungspolitische Maßnahmen umgesetzt („Bottom-up“), andererseits wird ein Wandel der Organisation mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in Gang gebracht („Top-down“). Um die Realisierung der Maßnahmen und ihre Wirkung und Folgen bewerten zu können, ist ein wichtiger Bestandteil des Projekts die wissenschaftliche Forschung: Alle Maßnahmen werden im Prozess und an Hand der Ergebnisse evaluiert und die Effekte dokumentiert.“ (Abstract Tagungsmappe, vgl. auch Beitrag von Hildegard Macha/Stefanie Handschuh-Heiß in diesem Band)

Akteure und Akteurinnen sind neben den mit Frauenförderung befassten Institutionen, Frauenbeirat und Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, die Universitätsleitung selbst, die Projektgruppe und insbesondere die vom Senat eingesetzte Steuerungsgruppe. Diese klare und mit Verantwortungszuweisung verbundene Anbindung an die Hochschulleitung wurde in der Arbeitsgruppe als wichtiger Aspekt der effizienten Umsetzung von Gender Mainstreaming gewürdigt. Gefragt wurde, warum dies in so ausgezeichnete Weise gelingen konnte. Insbesondere unter Beachtung der Tatsache, dass Frauenbeauftragte aufgrund der bayerischen Hochschulgesetzgebung eine ehrenamtliche Tätigkeit ist. Diese gegenüber anderen Ländergesetzgebungen deutlich schlechtere Positionierung der Frauenbeauftragten wird häufig durch die Einrichtung eines personell angemessen ausgestatteten Büros korrigiert. Ein auffälliges Ergebnis dieser Regelung ist die Beobachtung, dass an bayerischen Hochschulen wesentlich häufiger Professorinnen Frauenbeauftragte sind. In der Diskussion wurde die Frage aufgeworfen, ob diese Statuszugehörigkeit für das an der Universität Augsburg entwickelten Gender Mainstreaming Konzept zu einer deutlichen Verbesserung der Akzeptanz innerhalb der Hochschulleitung

führte. Die Arbeitsgruppe vertrat aber nicht die Position, dass sich diese Beobachtung verallgemeinern lässt. Vielmehr ist das systematische Problem der Akzeptanz von Projekten zu Gender Mainstreaming, wer diese Vorhaben initiieren und welches persönliche „Standing“ die Akteurinnen und Akteure an der Hochschule haben.

Ein wesentlicher Aspekt des Projektes ist die prozessbegleitende Evaluation, die in Form von formativer und summativer Evaluation eine Bewertung der Konzepte, ihrer jeweiligen Durchführung und ihrer Wirkungen erlaubt. In dieser Kombination wird Gender Mainstreaming zu einem Steuerungsinstrument der Organisationsentwicklung an Hochschulen und seine Akzeptanz innerhalb der Hochschulleitung und der Universität gesichert. In der Diskussion wurde betont, dass die Kombination von Gender-Mainstreaming-Maßnahmen mit prozessbegleitender Evaluation ein innovatives Konzept ist, dass dazu beiträgt, in wesentlich höherem Umfang und deutlich größerer Anzahl Mitglieder der Hochschule an seiner Umsetzung zu beteiligen als es bei klassischen Frauenförderprogrammen bisher der Fall war. Zugleich ermöglicht es die Integration dieser Programme ohne eine Veränderung ihrer jeweiligen Profile und ihre bisher kaum geleistete Evaluation. Probleme sah die Arbeitsgruppe in der Finanzierung einer soliden und deshalb personalintensiven Evaluation, die nicht allein durch die Universität geleistet werden wird. Es ist zu hoffen, dass die Förderungswürdigkeit dieses Projektes auch seitens potentieller Drittmittelgeber gesehen wird und das Konzept in allen Punkten umgesetzt werden kann.

2. Studienreform als Chance?

Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen wird in der gegenwärtigen gleichstellungspolitischen Diskussion als Chance betrachtet, Geschlechterforschung beziehungsweise Gender-Kompetenz in Studiengänge zu integrieren. Die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten hat sich in ausführlichen Stellungnahmen und Leitfäden zu den Bereichen Studiengangsentwicklung, Akkreditierung und Evaluation geäußert und damit die bundesweite Debatte forciert. Das hat sich zum Beispiel in den Empfehlungen der Kultusministerkonferenz, Gender Mainstreaming bei der Akkreditierung zu berücksichtigen, niedergeschlagen. Die Hochschulrektorenkonferenz hat sich bisher zu dieser Frage noch nicht geäußert. Sie sandte an zwanzig in einem Wettbewerb ausgewählte Universitäten Bologna-Experten zur Unterstützung bei der Einführung von Bachelor und Master. Dr. Martin Winter, als einer dieser Experten für Studienstrukturenreform, Mitglied der BA/MA-Koordinierungsstelle der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, zeigte in seinem Beitrag auf, wie sich dort die Möglichkeiten der Integration von

Gender-Aspekten in den Studienreformprozess darstellen (vgl. Winter in diesem Band).

Der Prozess der Studienreform an der Universität Halle-Wittenberg zeigt sich wie an vielen anderen Hochschulen auch als eine Mischung aus „Top-down“-Steuerung und „Bottom-up“-Initiativen. Zentrale Rahmenvorgaben, wie etwa der Beschluss des Akademischen Senats über Eckwerte zur Modularisierung und gestuften Studienstruktur, werden auf dezentraler Ebene durch die Entwicklung von Studiengängen mit Inhalt gefüllt. „Insbesondere von der Universitätsleitung und deren BA/MA-Koordinierungsstelle wird sehr viel Wert auf eine umfassende Informationen und eine breite Beteiligung gesetzt, um den Erfolg dieser tief greifenden Studienreform sicherzustellen.“ (Abstract Tagungsmappe, vgl. auch Beitrag von Martin Winter in diesem Band) Entscheidend aus seiner Sicht ist die Partizipation der Mitglieder der einzelnen Fachbereiche, ihre inhaltlichen Vorstellungen, ihre Auffassung des Faches. So liegt die inhaltliche Verantwortung in der Hand der Fachvertreter und Fachvertreterinnen, der Hochschulleitung kommt die Rolle von Moderation und Koordination zu. Damit hat die Universität sich für eine ungewöhnlich starke Betonung der „Bottom-up“-Ebene entschieden, deren Realisierung ein starkes Interesse und Engagement aller Mitglieder der Universität einfordert.

Winter unterscheidet in seinem Beitrag zwei Dimensionen, die inhaltliche Dimension und die Prozessdimension, in denen die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern diskutiert werden sollte. Auf der inhaltlichen Ebene problematisierte Winter die formale Vorgabe der Etablierung von Gender-Modulen in Studiengängen als unzulässigen Eingriff in die Freiheit von Forschung und Lehre.

„Kämen diese Vorschläge von Lehrenden und Studierenden der Fächer selbst, dann wären dies durchaus begrüßenswerte Initiativen. (...) Das Brisante an diesem Forderungskatalog ist jedoch, dass seine Erfüllung im Sinne von Gender Mainstreaming offenbar als obligatorischer Leistungsaufgabe betrachtet wird, also von oben initiiert und durchgesetzt werden soll.“ (Beitrag von Martin Winter in diesem Band)

Diese Position stieß auf heftige Reaktionen in der Arbeitsgruppe: Die Mitwirkungschancen von Geschlechterforscherinnen, Geschlechterforschern und Frauenbeauftragten hängen so vom individuellen Engagement ab, würden aber nicht durch Vorgaben zentraler Gremien oder der Hochschulleitung gestützt. Damit sei die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Zuge der Studienreform reduziert auf persönliche Aktivitäten engagierter Menschen und nicht selbstverständliche Aufgabe von Hochschulleitung und Hochschulen. Winters Argumentation bezieht sich insbesondere auf die inhaltliche Bestimmung der einzelnen Studienmodule. Er berücksichtigt bei seinen Überlegungen weder den Bereich der berufsfeldbezogenen Qualifikationen noch der lehramtsbezogenen Berufswissenschaft innerhalb der Lehrerbildung und auch nicht die Möglichkeit der Studienreform, neue didaktische Ergebnisse der Geschlechterforschung berücksichtigende Konzepte zu etab-

lieren. Damit verschleißt er sich der Breite der Diskussion um die Etablierung von Gender-Aspekten in den verschiedenen Disziplinen.

Die Debatte der Prozessdimension zeigte sehr deutlich, dass das Modell der Partizipation sämtlicher Mitglieder der Hochschule an dem Reformprozess nur dann zu einer Umsetzung von Gender Mainstreaming führen kann, wenn es über die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit einen breiten Konsens gibt. Einer Mischung aus „Top-down“- und „Bottom-up“-Elementen bei Stärkung der zentralen Ebene wird aufgrund bisheriger gleichstellungspolitischer Erfahrungen als auch Erkenntnissen der Geschlechterforschung ein höheres Potenzial der tatsächlichen Realisierung von Gender Mainstreaming zugesprochen. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming vom Goodwill einzelner Akteure und Akteurinnen abhängig zu machen erscheint aufgrund langjähriger Erfahrungen in Frauen- und Gleichstellungspolitik den Diskutantinnen und Diskutanten zweifelhaft. Es entspricht aber insbesondere nicht dem stark an Verwaltungsstrukturen und damit „Top-down“ orientierten Konzept von Gender Mainstreaming, dass eine Verantwortungsübernahme auf Leitungsebene einfordert.

3. Ein Gender-Studiengang als konsequentes Gender Mainstreaming

Die Entwicklung neuer Studiengänge bietet die Möglichkeit, über verschiedene Formen der Integration von Geschlechterforschung nachzudenken. Neben Aufnahme in klassische Studienfächer wie Soziologie, Politikwissenschaft oder Erziehungswissenschaften etwa in Form von eigenständigen Modulen oder als Querschnittsthema einzelner Veranstaltungen, stellt sich auch die Frage der Entwicklung eigener Masterstudiengänge. Prof. Dr. Eva Labouvie, Professorin für Geschichte der Neuzeit mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, stellte das Projekt eines interdisziplinären Masterstudienganges vor. Gründe für die Einführung eines solchen Studienganges sieht sie sowohl in der besonderen Situation des Landes wie den spezifischen Kompetenznotwendigkeiten der Akteurinnen und Akteure im Gender-Mainstreaming-Prozess.

„Sachsen-Anhalt nimmt in Deutschland bei der Umsetzung der europäischen Gleichstellungspolitik eine bedeutende Stellung ein. (...) Der mit dem Gender-Mainstreaming-Konzept intendierte gesellschaftliche Umdenkungsprozess kann jedoch erst seine Breitenwirkung erlangen, wenn man die historische Entwicklung, die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bedingungen berücksichtigt und offenlegt, welche Konstellationen und Faktoren in der Vergangenheit wie Gegenwart die Polarisierung der Geschlechter und die Ausbildung geschlechtsspezifischer Rollenmuster und segregierter Räume bewirkt haben, die bis heute wirksam sind.“ (unveröffentlichtes Referat von Eva Labouvie auf der Tagung).

Der am Institut für Geschichte der Magdeburger Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften sich in der Planung befindliche Studiengang „Geschlecht und Kultur in Europa“ ist als interdisziplinärer Masterstudiengang konzipiert und setzt auf verschiedenen BA-Abschlüssen auf.

„Die interdisziplinäre Geschlechterforschung untersucht die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse sowie deren Bedeutung für die Verteilung von wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen geschlechtsspezifischen Aufgaben, Rollen und Bereichen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft und kann daher als Motor für die populäre Verbreitung von Information, aber auch für die Hinterfragung von Klischeevorstellungen und Wahrnehmungsweisen, strukturellen und mentalen gesellschaftlichen Wandel unterstützen und beschleunigen.“ (Ebd.)

Der Studiengang ist am Institut für Geschichte angebunden; eine Beteiligung der Institute für Germanistik, Fremdsprachige Philologien, Politikwissenschaft, Sport, Soziologie, Erziehungswissenschaften, Psychologie, Wirtschaftswissenschaften und Medizingeschichte wird angestrebt. Diese breite Beteiligung sichert nicht nur den interdisziplinären Charakter des Studiengangs, sondern stellt ihn auf eine breite institutionelle Basis.

„Der geplante interdisziplinäre Studiengang ‚Geschlecht und Kultur in Europa‘ fördert interdisziplinäres Denken, verpflichtet zu einer fachübergreifenden Forschung und erlaubt es, verschiedene Fächer und Strukturen miteinander zu vernetzen beziehungsweise wissenschaftskritische Denkansätze in die einzelnen Fachgebiete hineinzutragen.“ (Ebd.)

Dieser in seiner Konzeption sowohl wissenschaftlich wie praxisorientiert ausgerichtete Studiengang könnte sich als Wettbewerbsvorteil der Universität Magdeburg im Bemühen um Studierende und insbesondere studierende Frauen erweisen, der angesichts der demografischen Entwicklung deutschlandweit und der spezifischen Situation der Abwanderung junger Frauen in Sachsen-Anhalt von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist.

Grundsätzlich stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Einrichtung eigenständiger Gender-Studiengänge, da dieses Vorhaben, jedenfalls auf den ersten Blick, quer zu der Intention zu stehen scheint, Geschlechterforschung in den Mainstream aller Disziplinen aufzunehmen. Ohne diese Frage grundsätzlich zu diskutieren, zeigte sich die Arbeitsgruppe beeindruckt von dem Vorhaben, das Labouvie vorstellte und folgte ihren Argumenten für einen Masterstudiengang „Geschlecht und Kultur in Europa“. Insbesondere die Notwendigkeit einer qualifizierten Ausbildung im Hinblick auf die Etablierung von Gender Mainstreaming wurde von vielen Diskutantinnen betont. Gerade die Dimensionen „Kultur“ und „Europa“ und die interdisziplinäre Ausrichtung des Studiums erlauben die wissenschaftliche Thematisierung einer Reihe bisher wenig behandelter geschlechterpolitischer Fragestellungen und lassen eine Vielzahl unterschiedlichster Interessentinnen und Interessenten erwarten.

4. Hochschulleitungen in der Verantwortung

An der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin wird bereits seit einiger Zeit die Umsetzung von Gender Mainstreaming vorangetrieben. Professor Dr. Klaus Semlinger, Vizepräsident der Fachhochschule und Wirtschaftswissenschaftler, führte in seinem Beitrag aus, in welcher Weise die Hochschulleitung diesen Prozess befördert. So dienten zwei Workshopreihen mit externer Begleitung dazu, die Abteilungsleitungen aus der Verwaltung, die Hochschulleitung, die Dekanate und die Studiengangsprecher und -sprecherinnen mit dem Ansatz vertraut zu machen und konkrete Vorhaben abzusprechen. Das Grundverständnis von Gender Mainstreaming an der FHTW, so Semlinger, lasse sich auf drei Punkte verdichten: Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Wettbewerbsfaktor.

„Gender Mainstreaming als Teil von Diversity Management kann der Organisation helfen, ‚Vielfalt‘ für den Auftrag der Organisation und für die Organisation selbst produktiv werden zu lassen, in dem sie in die Lage versetzt wird, den unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen besser gerecht zu werden und die unterschiedlichen Potenziale besser zur Entfaltung zu bringen. (...) Aufgabe der Hochschulleitung ist es, dieses Grundverständnis gegenüber reinem Interessenvertretungshandeln abzusichern.“ (Beitrag von Klaus Semlinger in diesem Band)

Gender Mainstreaming als Personalentwicklung zu verstehen, bedeute, auf der Grundlage einer grundsätzlichen Offenheit und Sympathie der Akteurinnen und Akteure an Hochschulen gegenüber diesem Anliegen, Informationen und Instrumente bereitzustellen, um Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten für die Entscheidungsträgerinnen und -träger aufzuzeigen.

„Diese Offenheit – und durchaus auch Sympathie – ist jedoch häufig gepaart mit Unwissenheit und Unsicherheit hinsichtlich der Handlungsmöglichkeiten, was wiederum rasch in Ungeduld und Unwillen umzuschlagen droht, wenn der Bereitschaft zu entsprechendem Handeln nicht konkrete Handlungsoptionen aufgezeigt werden, zumal die Aufmerksamkeit zumeist aufgabenspezifisch anderweitig konzentriert ist. Aufgabe der Hochschulleitung ist es, dem Gender-Mainstreaming-Thema immer wieder die gebotene Aufmerksamkeit zu verschaffen sowie Anreize und Hilfestellungen zur entsprechenden Kompetenzentwicklung und Gender-Mainstreaming-Praxis zu geben.“ (Ebd.)

Mit dieser Position übernimmt die Hochschulleitung der FHTW die Verantwortung für eine erfolgreiche Integration von Gender Mainstreaming Konzepten in Hochschuleprozesse. Sie sieht in einer erfolgreichen Gender Mainstreaming-Praxis vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und den wachsenden Anforderungen an überfachliche Schlüsselkompetenzen einen maßgeblichen Wettbewerbsvorteil. Mit dieser instrumentellen Sichtweise wird Gender Mainstreaming genuines Organisationsanliegen, vom Charakter des Interessenvertretungshandeln befreit und damit allen Mitgliedern eine kooperative Beteiligung ermöglicht. „Es ist Aufgabe der Hochschulleitung, zum Beispiel durch Zielvereinbarungen und Rah-

menvorgaben die Verbindlichkeit eines entsprechenden Engagements abzusichern.“ (ebd.) Dieses klare Bekenntnis zur Verantwortung einer Hochschulleitung im Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming ist aufgrund bisher gemachter Erfahrungen in der Gleichstellungspolitik und der insbesondere von Anke Burkhardt skizzierten systematischen Problematik (siehe oben) überraschend. Liegt einer der Gründe möglicherweise in dem fachlichen Hintergrund des Vizepräsidenten beziehungsweise der spezifischen Fachkultur einer auf Wirtschaft ausgerichteten Hochschule, die die Konzepte von Gender Mainstreaming in ihrer Orientierung an marktwirtschaftlichen Vorgehensweisen vertraut erscheinen lassen?

Die Leitung der FHTW beabsichtigt, Gender Mainstreaming über folgende Schwerpunktsetzungen in die bestehenden Strukturen und laufenden Prozesse zu integrieren: die Entwicklung eines Studienganges an der Schnittstelle von Technik und Design unter Berücksichtigung des Genderaspektes als tragendem Strukturelement, die gendersensible Veränderung der Studienorganisation, die gendersensible Entwicklung von Studienmodulen, der Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur zur inhaltlichen und didaktischen Unterstützung des Lehrpersonals, die Integration von genderspezifischen Aspekten in das hochschulinterne Monitoring, in Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den entsprechenden Studiengängen und eine genderbewusste Berufungspolitik durch gezielte Personalentwicklung. Die Breite dieser Vorhaben zeigt nicht nur die Möglichkeiten, in welcher Weise Gender in den bestehenden Strukturen und Reformmaßnahmen thematisiert werden kann, sondern dokumentiert die Handlungsspielräume, über die Hochschulleitungen verfügen, sofern sie ihre Verantwortung ernst nehmen. Der Vizepräsident der FHTW ließ an dieser Ernsthaftigkeit keine Zweifel aufkommen und so bezog sich Kritik ausschließlich auf einzelne Details dieses Programms. Doch zeigte sich in der Debatte, dass die je fach- und hochschulspezifischen Kontexte Berücksichtigung finden müssen, nicht nur um eine effiziente Umsetzung zu ermöglichen, sondern vielmehr durch die Berücksichtigung der spezifischen Fachkulturen eine hohe Akzeptanz zu erwirken.

5. Gender-Kompetenz in der Curriculumsentwicklung

Mit dem Projekt „Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und der Hochschulorganisation“ ist die Stiftungsuniversität Lüneburg in ihrem Engagement der Umsetzung von Gender Mainstreaming einen innovativen Weg gegangen. Dr. Bettina Jansen-Schulz, strategische Beraterin des Projektes, stellte in ihrer Präsentation zwei Aspekte als zentrale Strategien vor: erstens die strukturelle Implementierung von Gender-Kompetenz in Lehre und Studium, Forschung und Transfer sowie Organisation der Hochschule; zweitens eine Entwicklung der Genderorientierung der Fachkulturen (vgl. Jansen-Schulz in diesem

Band). Die Realisierung dieses anspruchsvollen Programms ist abhängig von der Gender-Kompetenz der Akteurinnen und Akteure des Studienreformprozesses und dem Willen der Entscheidungsträgerinnen und -träger. Damit wird Gender-Kompetenz zu einer Schlüsselqualifikation im Kontext der Studienreform, deren Erwerb durch entsprechende z.B. hochschuldidaktische Programme unterstützt werden muss.

Der von Jansen-Schulz vertretene Ansatz des integrativen Gendering umfasst genderorientierte Didaktik und Methode, Gender-Module, Empowerment von Frauen durch situative monoedukative Angebote und Mentoringmodelle für Frauen. Mit der Studienreform und Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge ergibt sich eine einmalige Gelegenheit, in der Entwicklung der modularen neuen Studiengänge ein Konzept des integrativen Gendering umzusetzen. Als externe Expertin war Jansen-Schulz in der besonderen Situation, nicht in die inhaltliche Diskussion der einzelnen Fächer eingebunden zu sein, und so aus der Distanz heraus eine Bewertung der Module unter Gender-Aspekten vornehmen zu können.

Die Umsetzung ihrer Empfehlungen bedarf jedoch der Unterstützung der Hochschulleitung.

„Die Hochschulleitung muss in allen Gremien auf Genderissues hinweisen und Gender-Beratung in allen Gremien ermöglichen. Sie muss Unterstützungsstrukturen schaffen in allen Handlungsfeldern der Universität für Gender-Beratung, Gender-Gespräche, Gender im Career Service, Gender in der Hochschuldidaktik und Gender in der internen Weiterbildung der Universität.“ (Beitrag von Bettina Jansen-Schulz in diesem Band)

Das Projekt der Stiftungsuniversität Lüneburg zeigt sich als stark „Top-down“-strukturiert. Dennoch ist die Reaktion innerhalb der Hochschule und an den einzelnen Instituten positiv zu bewerten. Zur Akzeptanz des Projektes trägt bei, zunächst als eine Initiative der Frauenbeauftragten „Bottom-up“-Charakter zu besitzen, um dann in der Umsetzungsphase auf zentraler Ebene angesiedelt zu sein und damit als „Top-down“-Vorhaben über Unterstützung der Hochschulleitung zu verfügen. Entscheidend für seinen Charakter ist jedoch die Einbeziehung externer Kompetenz in Entwicklung und Umsetzung und damit die Unabhängigkeit von Loyalitäten und Fachidentitäten. Die Arbeitsgruppe zeigte sich von dem Projekt sehr beeindruckt, da es sich in seiner Konzeption auf alle neu eingeführten beziehungsweise neu einzuführenden Studiengänge bezieht und so flächendeckend wirksam sein kann. So konzentrierte sich die Diskussion eher auf Detailfragen, etwa der Kompetenz Vorschläge zur Integration von Gender-Aspekten zu entwickeln in Bereichen, die sich bisher für Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung wenig offen zeigten. Als Beispiel sei die Diskussion um andere Lehr/Lern-Konzepte in den Naturwissenschaften genannt. Deutlich ist, dass sich hieraus auch Fragen und Erwartungen an die Geschlechterforschung ergeben. Noch einmal wurde die Bedeutung der Akzeptanz und Förderung durch die Hochschulleitung

hervorgehoben, deren Kompetenzen im Zuge der Autonomisierung der Hochschulen sich vergrößern werden. Auch dieses Projekt könnte ohne eine starke Unterstützung durch die Hochschulleitung nicht erfolgreich sein.

6. Fazit

Fünf vorgestellte Projekte, fünf unterschiedliche Vorgehensweisen Gender Mainstreaming in Hochschulstrukturen zu implementieren. Schwerpunkt der Arbeitsgruppe und dieses Beitrages ist die Bewertung der Rolle von Hochschulleitung in Implementierungsprozess. Vier der präsentierten Konzepte sind stark an die Förderung und Akzeptanz durch die Hochschulleitung gebunden. In der Bewertung durch die als Genderexperten und -expertinnen ausgewiesenen Mitglieder der Arbeitsgruppe wurden allen vier Projekten hohe Realisierungschancen zugesprochen. Es handelt sich um Vorzeigeprojekte, deren Grundstrukturen für eine Vielzahl anderer Hochschulen vorbildhaft sein können. Ihre Strategien der Akzeptanzsicherung berücksichtigen einerseits die spezifische Situation der jeweiligen Hochschule und gehen andererseits auf die langjährigen Erfahrungen frauen- und gleichstellungspolitischer Akteurinnen und Akteure zurück. Deutlich zeigte die Diskussion, dass der Vorteil der Beziehung auf Gender Mainstreaming in der Einforderung der Verantwortungen von Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen in der Hochschule liegt. War Frauenförderung ein Anliegen von Frauenbeauftragten, so ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming einer Verpflichtung von Hochschulen und liegt damit im Aufgabenbereich von Hochschulleitungen. Vor diesem Hintergrund erscheint ein Partizipationsansatz, wie im zweiten Projekt vorgestellt, als überholt, der weder die langjährigen Erfahrungen von „Bottom-up“-Initiativen noch die Entscheidungsstrukturen und tatsächlichen Machtverhältnisse an Hochschulen mit einbezieht.

Literatur

Burkhard, Anke (2005): Bericht über die Fachtagung „Gender Mainstreaming – vom Verwaltungshandeln zum akademischen Selbstverständnis. Im Fokus: Studiengangsreform und Akkreditierung“. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 1./2. Juli 2005. <http://www.hof.uni-halle.de/index,id,2.html#235> (Zugriff am 1.9.2005).

Verzeichnis der Internetquellen

Die folgende Übersicht enthält alle in diesem Band zitierten Internetquellen, die sich direkt auf gleichstellungspolitische Organisationen und Initiativen, Studienstrukturreform und Akkreditierung beziehen.

Gleichstellungspolitische Organisationen und Initiativen:

- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). <http://www.bukof.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming Datenbank. <http://www.gender-mainstreaming.net/> (Zugriff am 18.11.2005)
- Center of Excellence – Women and Science (CEWS). <http://www.cews.org/> (Zugriff am 4.11.2005)
- Gender-Institut Sachsen-Anhalt G/I/S/A. <http://www.g-i-s-a.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Europäische Kommission: Nationalen Mobilitätsportale – Links. http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm?l1=8 (Zugriff am 4.11.2005)
- Europäische Kommission: Staff Working Paper „Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science“, 11. März 2005. http://europa.eu.int/comm/research/science-society/documents_en.html (Zugriff am 15.8.2005)
- Europäische Kommission: Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen, 8. März 2005. http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_de.pdf (Zugriff am 15.8.2005)
- Europäische Kommission: Women and Science Unit. http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_en.html (Zugriff am 4.11.2005)
- Freie Universität Berlin: Studiengang Gender-Kompetenz (GeKo). <http://www.fu-berlin.de/gender-kompetenz/> (Zugriff am 21.9.2005).
- Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW): Gender Mainstreaming Materialien. http://www.gew.de/Gender_Mainstreaming.html (Zugriff am 3.11.2004)
- Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin. <http://www.harriet-taylor-mill.de/index.html> (Zugriff am 18.11.2005)

- Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Rahmenplan zur Frauenförderung. http://www.uni-mainz.de/downloads/rahmenpl_frauen040311.pdf (Zugriff am 4.11.2005)
- Nordrhein Westfalen: Datenbank Kinderbetreuung an Hochschulen. http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/Kinderbetreuung/index.html (Zugriff am 4.11.2005)
- Nordrhein Westfalen: Netzwerk Frauenforschung. <http://www.netzwerk-frauenforschung.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: Gleichstellungsprogramm. <http://www.gleichstellungsbuero.uni-halle.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern. <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/start.htm>
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg: Ringvorlesungen zur Frauen- und Geschlechterforschung in Halle und Magdeburg. <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/start.htm> (Zugriff am 4.11.2005)
- ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking. <http://www.profil-programm.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Sachsen-Anhalt: Anwendungsprojekt des Kultusministeriums „Gender Mainstreaming im Kontext der neuen Steuerungsinstrumente an den Hochschulen“. <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/gm2.pdf> (Zugriff am 4.11.2005)
- Sachsen-Anhalt: Frauenförderungsgesetz. http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Files/FrFG_Stand_2004.pdf (Zugriff am 4.11.2005)
- Sachsen-Anhalt: Kabinettsbeschluss zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=8808> (Zugriff am 4.11.2005)
- Sachsen-Anhalt: Landesinitiative „Fujogi – Future Jobs For Girl’s – Perspektiven für Mädchen und junge Frauen in Sachsen-Anhalt“. <http://www.frauenpraktikum.de> (Zugriff am 4.11.2005); <http://www.fujogi.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Sachsen-Anhalt: Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung an Hochschulen und Fachschulen in Sachsen-Anhalt – Datenbank. <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungsbuero/koord/start.htm> (Zugriff am 04.11.2005)
- Sachsen-Anhalt: Rechtliche Grundlagen, Beschlüsse, Konzept und Berichte zu Gender Mainstreaming. <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=1669> (Zugriff am 18.11.2005)

- Sachsen-Anhalt: Stipendienprogramm „Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Land Sachsen-Anhalt“. <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=3623> (Zugriff am 4.11.2005)
- Sachsen-Anhalt: Stipendienprogramm „Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen im Land Sachsen-Anhalt“. <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=3622> (Zugriff am 4.11.2005)
- Statistisches Bundesamt: Anteil der Habilitationen von Frauen. <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2005/p2600072.htm> (Zugriff am 4.11.2005)
- Stiftungsuniversität Lüneburg: Projekt Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und in der Hochschulorganisation. <http://www.fhnon.de/frauenb/gender/> (Zugriff am 18.11.2005)
- Technische Fachhochschule Berlin: Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin (PCF). <http://www.tfh-berlin.de/frauen/gender/> (Zugriff am 18.11.2005)
- Total-E-Quality Deutschland e.V.: Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung. <http://www.total-e-quality.de> (Zugriff am 18.11.2005)

Studienstrukturreform und Bologna-Prozess:

- Europäische Bildungsminister: Berlin-Communiqué. <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique1.pdf> (Zugriff am 18.11.2005)
- Europäische Kommission: Informationen zum Bologna-Prozess. http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/bologna/bologna_en.html; <http://www.bologna-bergen2005.no>; <http://www.dfes.gov.uk/bologna> (Zugriff am 4.11.2005)
- Europäischen Kommission: Informationen zur Schaffung des Europäischen Forschungsraums. http://europa.eu.int/comm/research/era/index_de.html (Zugriff am 4.11.2005)
- Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: Informationen zum Umstellungsprozess auf Bachelor- und Masterstudiengänge und die entsprechenden Konzepten und Ordnungen. http://www.prorektoratsl.uni-halle.de/bachelor_master/ (Zugriff am 4.11.2005)
- Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS): Bologna Richtlinien. <http://www.crus.ch/docs/lehre/bologna/schweiz/richtlinien/RichtlinienBologna.pdf> (Zugriff am 18.11.2005)
- Universität Zürich: Richtlinien zur Umsetzung der Bologna-Studienreform. <http://www.studienreform.unizh.ch/reform/richtlinien.html> (Zugriff am 18.11.2005)

Akkreditierung:

- Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen (AQAS): <http://www.aqas.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Akkreditierungs-, Zertifizierungs- und Qualitätssicherungs-Institut (AC-QUIN). <http://www.acquin.org> (Zugriff am 4.11.2005)
- Akkreditierungsagentur für Studiengänge der Ingenieurwissenschaften, der Informatik, der Naturwissenschaften und der Mathematik (ASIIN). <http://www.asiin.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Akkreditierungsagentur für Studiengänge im Bereich Heilpädagogik, Pflege, Gesundheit und Soziale Arbeit (AHPGS). <http://www.ahpgs.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Akkreditierungsrat: <http://www.akkreditierungsrat.de> (Zugriff am 18.11.2005)
- Center of Excellence – Women and Science (CEWS): Akkreditierung – Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung. Positionspapier zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland. September 2004. http://www.cews.org/cews/files/216/de/PositionspapierAkkreditierung_13.09.20041.pdf (Zugriff am 18.11.2005)
- Foundation for International Business Administration Accreditation (FIBAA). <http://www.fibaa.de> (Zugriff am 4.11.2005)
- Gewerkschaftliches Gutachternetzwerk: <http://www.gutachternetzwerk.de/gutachternetzwerk/willkommen.html> (Zugriff am 18.11.2005)
- Kultusministerkonferenz (KMK): Eckpunkte für die Weiterentwicklung der Akkreditierung in Deutschland. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.10.2004. <http://www.kmk.org/doc/beschl/307-KMK-TOP6.pdf> (Zugriff am 7.11.2005)
- Kultusministerkonferenz (KMK): Statut für ein länder- und hochschulübergreifendes Akkreditierungsverfahren. <http://www.kmk.org/doc/publ/laendakk.pdf> (Zugriff am 18.11.2005)
- Organ für Akkreditierung von Qualitätssicherung der Schweizerischen Hochschulen (OAQ). <http://www.oaq.ch/> (Zugriff am 18.11.2005)
- ZEvA – Zentrale Evaluations- u. Akkreditierungsagentur Hannover. <http://www.zeva.uni-hannover.de> (Zugriff am 4.11.2005)

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis ist Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum (HDZ) der Universität Dortmund. Sie ist Diplom-Pädagogin, ausgebildete hochschuldidaktische Moderatorin und Schreibdidaktikerin. In ihrer wissenschaftlichen Arbeit geht sie der Frage nach, wie eine Hochschule sich selbst zum Thema von Hochschulforschung machen kann, um Reflexionsmaterial über Prozesse und Wirkungen für ihre Entwicklung zu generieren und hat über innerinstitutionelle Forschung promoviert. Im Rahmen aktueller Reformbemühungen an der Universität Dortmund engagiert sie sich für fachübergreifende Studienelemente im Modellversuch zur Ba/Ma-Lehramtsausbildung und für die Implementierung der Genderthematik in Studium und Lehre. <http://www.hdz.uni-dortmund.de>

Dr. Christoph Behrens ist Referent für Grundsatzfragen des Gender Mainstreaming im Ministerium für Bildung und Frauen des Landes Schleswig-Holstein und Lehrbeauftragter am Institut für Pädagogik der Christian-Albrechts-Universität Kiel. Er promovierte zur Implementierung von Managing Diversity in der Organisationsentwicklung der Nordelbischen Kirche. <http://landesregierung.schleswig-holstein.de>

Isabel Beuter studierte in Göttingen und Bonn Soziologie, Politikwissenschaft und Anglistik. Schwerpunkte setzte sie in den Bereichen Gender Studies, Soziale Ungleichheiten, Arbeits- und Berufssoziologie sowie der Europäischen Union. Nach ersten Berufserfahrungen im Bereich Nachwuchsförderung bei der VW Coaching GmbH, im Bereich Externe Statistiken in der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg und dem Seminar für Soziologie der Universität Bonn, wechselte sie im November 2002 an das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Dort ist Isabel Beuter u.a. zuständig für Kooperationen und Vernetzungen auf Europäischer Ebene, z.B. im Projekt „European Platform of Women Scientists“, für den Arbeitsschwerpunkt „Frauen in der industriellen Forschung – WIR“ sowie für das Total E-Quality Prädikat – Bereich Hochschulen und Forschungseinrichtungen. <http://www.cews.org>

Dr. Anke Burkhardt studierte an der Humboldt-Universität zu Berlin. 1985 promovierte sie zum Dr.oec. Sie ist seit 1980 auf dem Gebiet der Hochschulforschung tätig, darunter seit 1999 am Institut für Hochschulforschung – HoF Wittenberg. Zu ihren aktuellen Arbeitsschwerpunkten zählen Hochschulgesetzgebung und -steuerung sowie Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming. 2003 wurde sie in die EU-Expertinnengruppe Enwise „Enlarge Women in Science to East“ berufen. Seit 2001 nimmt sie die Funktion der Stellvertretenden Direktorin und Geschäftsführerin des Instituts wahr. <http://www.hof.uni-halle.de>

Anne Dudeck ist Diplom-Pädagogin und hauptamtliche zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der neuen Stiftungsuniversität Lüneburg. Von 1995 bis 2004 war sie an der FH Nordostniedersachsen zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Derzeitige Arbeitsprojekte sind u.a.: FRA.ME – Mentoringprogramme für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, Projekt „Gender-Kompetenz“, familiengerechtes Arbeiten und Studieren, Changemanagement und Gender Mainstreaming. <http://www.uni-lueneburg.de/>; <http://www.uni-lueneburg.de/x/buerofrauenfoerderung.php>

Dr. Helga-Maria Engel ist seit 1993 zentrale Frauenbeauftragte der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und seit 2002 im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. [http://www.fhtw-berlin.de/frauenfoerderung/htm.;](http://www.fhtw-berlin.de/frauenfoerderung/htm.) <http://www.bukof.de>

Annette Fleck studierte in Kassel Wirtschaftswissenschaften und Anglistik mit dem Abschluss Diplom. Von 1995 bis 2001 war sie u.a. als studentische Mitarbeiterin an empirischen Projekten des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung (WZ I) an der Universität Kassel beteiligt – u.a. an der Evaluation der Internationalen Frauen Universität (IFU). Seit 2001 ist A. Fleck an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin u.a. für die internationale Hochschulentwicklungsplanung zuständig. http://www.fhw-berlin.de/fhw2000/fhw_basics/anspr4.htm

Dr. Renate Gahn ist seit 1998 Frauenbeauftragte der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Sie studierte Literaturwissenschaft und Philosophie und arbeitete in unterschiedlichen Berufsfeldern, so u.a. als Leiterin einer Privatschule und als Bildungsreferentin mit den Schwerpunkten internationaler Jugendaustausch und -bildung sowie interkulturelle Studien und Projekte. Es folgte ein Jahr Auslandsaufenthalt in Kanada (University of Victoria B.C.), bis sie dann 1991 ihre Arbeit an der Universität Mainz aufnahm. Dort hat sie in den vergangenen Jahren ein umfangreiches Anreizsystem zur Frauenförderung entwickelt und im Rahmen dieses Anreizsystems initiierte sie u.a. auch das Projekt Gender Mainstreaming im Leitbild der Universität. <http://www.frauenbuero.uni-mainz.de>

Andrea Güttner war zwischen 1996 und 2001 Mitarbeiterin des Frauenbüros der Frauenbeauftragten der Freien Universität. Seit 2002 ist sie an der Justus-Liebig-Universität Gießen zuständige Mitarbeiterin für Zielvereinbarungen und Planungsprozesse. Außerdem ist sie Geschäftsführerin der Senatskommission Entwicklungsplanung. <http://www.uni-giessen.de/uni/verwaltung/deza/A1/>

Stefanie Geyer ist Vorstandsmitglied des »freien Zusammenschlusses von student Innenschaften« (fzs), der bundesweiten Dachorganisation von Studierendenvertretungen. <http://www.fzs-online.org>

Dr. Stephanie Handschuh-Heiß ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Gender Mainstreaming der Universität Augsburg und dort vor allem für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation zuständig. Sie studierte Soziologie, Psychologie und Pädagogik in München, war dann von 1984 bis 1997 am Lehrstuhl für Soziologie und Kommunikationswissenschaft der Universität Augsburg beschäftigt, wo sie 1991 promovierte. In ihrer wissenschaftlichen Arbeit befasst sie sich schwerpunktmäßig mit Themen der Frauen- und Geschlechterforschung und der Kulturanalyse. Sie verfügt über praktische Erfahrungen in der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit, war Fakultätsfrauenbeauftragte und stellvertretende Universitätsfrauenbeauftragte. <http://www.uni-augsburg.de/einrichtungen/frauenbeauftragte/mitarbeiterinnen/handschuh-heiss/>

Dr. Dirk Hartung ist seit 1968 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin und im Betriebsrat des Instituts und in Gremien sowie im Gesamtbetriebsrat der Max-Planck-Gesellschaft tätig. 1974 promovierte er zum Dr. rer. pol. an der Universität Bremen. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Forschung und Publikationen auf den Gebieten der Bedarfsprognostik, Hochschule und Beruf, Qualifikationsforschung, Berufssoziologie. Seit 1998 ist er Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und Mitglied des Senats der Max-Planck-Gesellschaft. <http://www.mpib-berlin.mpg.de>

Isolde Hofmann studierte Politik- und Verwaltungswissenschaften in München und Speyer. Sie hat langjährige Erfahrungen in Verwaltungen auf EU-, kommunaler und Ministerialebene (u.a. Stabsbereich). Seit 1998 ist sie Landesbeauftragte für Gleichstellung und Frauenpolitik des Landes Sachsen-Anhalt und verantwortlich für die Durchsetzung des Gender Mainstreaming-Konzepts in der Landesverwaltung. <http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=5731>

Dr. Heidrun Jahn ist Hochschulforscherin und Beraterin für Studiengangsentwicklung und Akkreditierung. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Modularisierung, Anerkennung von Abschlüssen und Qualitätssicherung, Gutachter/-innenqualifizierung. Sie leitet die BMA Consultingagentur für Bachelor- und Masterstudiengänge und Akkreditierung. Sie ist außerdem Mitglied der Akkreditierungskommission der AHPGS.

Dr. Bettina Jansen-Schulz ist selbstständige Wissenschafts- und Unternehmensberaterin. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Gender in Technik, Hochschule und Career, Projektmanagement und Forschung innerhalb und außerhalb von Hochschulen zu Geschlechterverhältnissen im Bildungswesen und in der Technik. Von

Mai 2004 bis Ende 2006 ist sie wissenschaftliche und konzeptionelle Beraterin im Projekt Gender-Kompetenz der Universität Lüneburg. <http://www.transferconsult.de>; <http://www.uni-lueneburg.de/gender-kompetenz>

Marion Kamphans studierte Sozialwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum und war Redakteurin beim WDR. 1999 erhielt sie den Förderpreis für JournalistInnen der Friedrich- und Isabel Vogel-Stiftung. Seit 2001 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund, wo sie derzeit zum Thema „Gender Mainstreaming in der Hochschule“ promoviert. Ihre Forschungsschwerpunkte sind „Neue Medien in der Bildung“, „Frauen- und Geschlechterforschung“ und „Bildungs- und Hochschulforschung“. <http://www.hdz.uni-dortmund.de>

Ulrich Kasparick studierte Theologie in Jena und Leipzig und legte das zweite theologische Examen in Magdeburg ab. Er trat 1989 in die SDP/SPD ein. Ulrich Kasparick war unter anderem Leiter des Landesbüros Brandenburg der Friedrich-Ebert-Stiftung in Potsdam. Seit 1998 ist er Mitglied des Deutschen Bundestages (Forschungsausschuss) und war von 1999 bis 2002 Mitglied der Enquete-Kommission „Nachhaltige Entwicklung unter den Bedingungen der Globalisierung und der Liberalisierung“. Daneben war er von 2000 bis 2003 stellvertretender Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion für Bildung und Forschung und im Jahr 2003 Senator der Fraunhofer-Gesellschaft. Er war von 2004 bis 2005 Parlamentarischer Staatssekretär bei der Bundesministerin für Bildung und Forschung. <http://www.bmbf.de/de/559.php>

Dr. Larissa Klinzing, Politikwissenschaftlerin, promovierte 1981 zur Geschichte der russischen Wirtschaft. Sie ist Hochschuldozentin am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin. Von 1997 bis 2005 war sie Vorstandsmitglied im Hauptvorstand der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft für Frauenpolitik. <http://www.hu-berlin.de>

Karsten König studierte Soziologie, VWL und Philosophie an den Universitäten Bochum, Trier und Dresden. Seit 2002 ist er Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung – HoF Wittenberg. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Hochschulsteuerung, insbesondere Zielvereinbarungen und Hochschulverträge, Mitbestimmung und Chancengleichheit in der Hochschulpolitik, Bologna-Prozess. <http://www.hof.uni-halle.de>

Mechthild Koreuber studierte Mathematik, Philosophie, Geschichte und Politikwissenschaften an der Freien Universität Berlin. Sie war 1990 bis 1998 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Informatik der Technischen Universität Berlin und tätig im Fachgebiet Theoretische Informatik/Informatik und Gesell-

schaft. Seit April 1999 ist sie zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin. <http://web.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/>

Carolyn Krehl ist stellvertretende Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin. Sie ist Studentin der Älteren Deutschen Literatur und Sprache, Neueren Deutschen Literatur und Kunstgeschichte an der FU Berlin und seit März 2004 stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der FU Berlin. Seit April 2001 ist sie im Rahmen des Bologna-Prozesses für den FB Philosophie und Geisteswissenschaften der FU Berlin tätig. Außerdem ist sie seit März 2005 studentische Vertreterin in der Akkreditierungskommission der Agentur ACQUIN. <http://web.fu-berlin.de/frauenbeauftragte/>

Prof. Dr. Reinhard Kreckel, Soziologe und Hochschulforscher. Seit 1969 Forschungs- und Lehrtätigkeit an den Universitäten München, Aberdeen (Schottland) und Erlangen. Gastprofessuren an der New School for Social Research, New York (1979), an der Dalhousie University, Halifax (1980), am Institut d'Études Politiques, Paris (1991) und am Institut für Höhere Studien, Wien (1992). 1986-1991 Course Director am Inter-University Centre for Graduate Studies, Dubrovnik. Seit 1992 Gründungsprofessor für Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. 1994-1996 Prorektor, 1996-2000 Rektor der Universität. Seit 2001 Direktor des Instituts für Hochschulforschung – HoF Wittenberg. <http://www.hof.uni-halle.de>

Prof. Dr. Eva Labouvie leitet den Lehrstuhl für Geschichte der Neuzeit mit dem Schwerpunkt der Geschlechterforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind historische Anthropologie und Kulturgeschichte, Sozialgeschichte, Geschlechterforschung, Körpergeschichte, Kriminalitäts- und Umweltgeschichte, Ikonographie- und Wahrnehmungsgeschichte, Religionsgeschichte (v.a. Volksfrömmigkeit, Magie, Hexerenglaube) sowie Medizingeschichte. <http://www.uni-magdeburg.de>

Dr. Brigitte Lohkamp studierte Kunstgeschichte, Archäologie, Psychologie und Publizistik an der Ludwig-Maximilians-Universität in München. Anschließend war sie als Journalistin, Buchautorin, und Managing Editor tätig. Seit 1990 ist sie in der Landesregierung NRW in verschiedenen Ressorts beschäftigt und seit 2003 Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung NRW. <http://www.mwf.nrw.de>

Dr. Andrea Löther studierte Geschichtswissenschaft, Europäischen Ethnologie und Soziologie in Marburg und Bielefeld. 1997 promovierte sie. Von 1997 bis 2000 war sie Frauenbeauftragte der Universität Bielefeld. Seit 2000 ist sie Mitarbeiterin im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Ihre

Arbeitsschwerpunkte sind Hochschulen, Europäische und internationale Zusammenarbeit. <http://www.cews.org/>

Prof. Dr. Hildegard Macha studierte Pädagogik, Germanistik und Philosophie und habilitierte 1989 in Bonn. Sie war von 1978 bis 1989 wissenschaftliche Assistentin in Bonn und ist seit 1992 in Augsburg am Lehrstuhl für Pädagogik mit Berücksichtigung der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Weiterbildung und Lehrerfortbildung, Gender-Forschung: Gender Mainstreaming an Hochschulen, Familienforschung: Handbuch Familienerziehung. <http://www.philso.uni-augsburg.de/de/lehrstuehle/paedagogik/paed2/Macha/>

Elisabeth Maurer ist seit 1996 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Zürich und Leiterin der *UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann*. Nach der Ausbildung zur Erzieherin und der Tätigkeit als Tageshortleiterin war sie in der Führungs- und Sekretariatsausbildung und im Bereich Kommunikationstraining beschäftigt. 1994 schloss sie das Studium in Politikwissenschaft, Pädagogik und Angewandter Psychologie ab. Wichtige Arbeitsschwerpunkte stellen momentan die weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit nach der 10jährigen Pionierphase dar sowie der Transfer der Erfahrungen aus den laufenden Mentoring-Projekten in die allgemeine, aber weiterhin geschlechterdifferenzierte, Nachwuchsförderung. Auch die geschlechtergerechte Qualitätssicherung (besonders im Zuge der Bologna-Studienreformen) und die Entwicklung eines aussagekräftigen Gleichstellungs-Reportings sind zur Zeit intensive Arbeitsbereiche. Die regelmässige Reflexion der praktischen Tätigkeit in Form von mündlichen oder schriftlichen Diskussionsbeiträgen ist ein weiterer Bestandteil ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte. <http://www.unizh.ch>

Regina Metzger ist Referentin in der Abteilung Wissenschaft, Hochschule und Forschung im Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt. <http://www.mk.sachsen-anhalt.de>

Dr. Ramona Myrrhe studierte an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg Germanistik und Geschichte für das Lehramt an Gymnasien, war dann bis 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin am dortigen Institut für Geschichte, wo sie 2004 über „Frauen und Öffentlichkeit in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts“ promovierte. Derzeit leitet sie die Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. In ihrer wissenschaftlichen Arbeit befasst sie sich schwerpunktmäßig mit Themen der Frauen- und Geschlechtergeschichte, der Biographieforschung und der Regionalforschung des 19. Jahrhunderts. <http://www.uni-magdeburg.de/gleichstellungs-buero/koord/start.htm>

Marion Olthoff arbeitet seit 1990 für das Land Niedersachsen: zuerst im Frauenministerium zu den Themen Frauen und Gesundheit, Medien, Kultur; Frauenprojekte und ab 1995 als Pressesprecherin. Mit der Eingliederung des Frauenministeriums in das Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit 1998 wurde sie dort zweite Sprecherin und Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und gestaltete maßgeblich den Internetauftritt. Seit 2003 arbeitet sie im Grundsatzreferat der Abteilung Frauen zu Gender Mainstreaming (u. a. im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung), Frauen und Wissenschaft und Work-Life Balance. <http://www.ms.niedersachsen.de>

Dr. Peer Pasternack studierte an der Leipziger Universität. Nach 1989 war er Studentensprecher der Leipziger Universität und Sprecher des ostdeutschen Studentenverbandes KdS. Seit 1991 ist er Herausgeber der wissenschaftspolitischen Zeitschrift „hochschule ost“, heute „die hochschule“. Von 1992 bis 1995 war er Gründungsgeschäftsführer der Leipziger Universitätsverlag GmbH. 1998 wurde er in Oldenburg zum Dr. phil. promoviert. Von 2002 bis 2003 war er Wissenschaftsstaatssekretär im Senat von Berlin. 2005 habilitierte er an der Universität Kassel. Er ist Forschungsdirektor des Instituts für Hochschulforschung – HoF Wittenberg. <http://www.peer-pasternack.de>

Irene Pimminger studierte in Salzburg Soziologie, Kommunikationswissenschaft und Germanistik. Von 1997 bis 2004 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut L&R Sozialforschung in Wien mit den Schwerpunkten Arbeitsmarktpolitik, EU-Strukturfondsprogramme, Geschlechtergleichstellung. Von 2000 bis 2004 hat sie die GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF) im Auftrag des österreichischen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit aufgebaut und geleitet. Seit 2004 ist sie Gender Mainstreaming Beraterin und Mitglied an der Berlin Graduate School of Social Sciences der Humboldt-Universität zu Berlin. <http://www.gem.or.at>; <http://www.hu-berlin.de>

Prof. Dr. Klaus Semlinger ist Absolvent der Technischen Universität Berlin (Studium der Volkswirtschaftslehre und Soziologie), an der er 1987 als Volkswirt auch promovierte. Nach seinem Studium war K. Semlinger an verschiedenen Forschungsinstituten tätig, ehe er 1993 als Professor für Volkswirtschaftslehre an die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (FHTW) berufen wurde. Seine wissenschaftlichen Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich der Kooperations- und Netzwerkforschung sowie im Bereich „Kleine und mittlere Unternehmen“. Seit 2004 ist er Vizepräsident dieser Hochschule. Er leitet außerdem das Kompetenzzentrum „startup – Existenzgründung und selbständiges Unternehmertum“ an der FHTW. <http://www.fhtw-berlin.de/content/Extras/Navigation/Personenseite/?path=/FHTW/persons/klaus.semlinger>

Dr. Martin Winter ist gegenwärtig für zwei Jahre Referent der Hochschulrektorenkonferenz für das Projekt „Studienstrukturreform an der Universität Halle-Wittenberg“ und für diese Zeit beurlaubt vom Institut für Hochschulforschung – HoF Wittenberg. <http://www.uni-halle.de>

Heidemarie Wüst ist seit 2001 zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin und gleichzeitig Koordinatorin des Projektverbundes „Chancengleichheit für Frauen“. Frau Wüst lehrt im Fachgebiet Techniksoziologie das Wahlpflichtfach „Technik, Fortschritt und soziale Kompetenz“. Seit 2004 ist sie Sprecherin der Kommission „Qualitätssicherung durch Genderkompetenz“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland. Sie hat an der Bauhaus-Universität Weimar Verfahrenstechnik studiert und bis 1986 als Forschungs- und Entwicklungs-Ingenieurin in einem Kombinat in Magdeburg gearbeitet. 1990 hat sie ihr zweites Studium „Sozialarbeit“ abgeschlossen. Von 1988 bis 1999 war Frau Wüst Studienleiterin und Direktorin einer Erwachsenenbildungseinrichtung. <http://www.tfh-berlin.de/frauen/web-wuest/>

Bisher in der Reihe „Wittenberger Hochschulforschung“ erschienen:

Kreckel, Reinhard:

Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung. Bonn: Lemmens, 2004. 203 S.

Lischka, Irene/Wolter, Andrä (Hg.)

Hochschulzugang im Wandel? Entwicklungen, Reformperspektiven und Alternativen. Weinheim, Basel : Beltz Verl., 2001. 302 S.

Olbertz, Jan-Hendrik/Pasternack, Peer/Kreckel, Reinhard (Hg.)

Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform. Weinheim, Basel : Beltz Verl., 2001. 341 S.

Kehm, Barbara M./Pasternack, Peer:

Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels. Weinheim: Deutscher Studien Verl., 2001. 254 S.

Pasternack, Peer (Hg.)

DDR-bezogene Hochschulforschung. Eine thematische Eröffnungsbilanz aus dem HoF Wittenberg. Weinheim: Deutscher Studien Verl., 2001. 315 S.

Altmiks, Peter (Hg.)

Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim: Deutscher Studien Verl., 2000. 107 S.

Olbertz, Jan-Hendrik/Pasternack, Peer (Hg.)

Profilbildung – Standards – Selbststeuerung. Ein Dialog zwischen Hochschulforschung und Reformpraxis, hrsg. unter Mitarb. v. Gertraude Buck-Bechler und Heidrun Jahn. Weinheim : Deutscher Studien Verl., 1999. 291 S.

Pasternack, Peer:

Hochschule & Wissenschaft in SBZ/DDR/Ostdeutschland 1945 - 1995. Annotierte Bibliographie für den Erscheinungszeitraum 1990-1998. Weinheim: Deutscher Studien Verl., 1999. 567 S.

Pasternack, Peer:

Demokratische Erneuerung. Eine universitätsgeschichtliche Untersuchung des ostdeutschen Hochschulumbaus 1989-1995. Mit zwei Fallstudien: Universität Leipzig und Humboldt-Universität zu Berlin. Weinheim : Deutscher Studien Verl., 1999. 427 S.

Jahn, Heidrun/Olbertz, Jan-Hendrik (Hg.)

Neue Stufen – alte Hürden? Flexible Hochschulabschlüsse in der Studienreformdebatte. Weinheim : Deutscher Studien Verl., 1998. 120 S.

