



Berlin

**Landeskonferenz der Frauenbeauftragten
an Berliner Hochschulen (Herausgeberin)**

In der Vielfalt erfolgreich

**Gleichstellungspolitik
an Berliner Hochschulen**

Impressum

Herausgeberin: Landeskonferenz der Frauenbeauftragten
an Berliner Hochschulen
Redaktion: Elke Brüns und Mechthild Koreuber
Layout: Frank Lange
Druck: H. Heenemann GmbH Berlin

Die Publikation wurde von der Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Technologie und Frauen gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt
der Veröffentlichung liegt bei der Herausgeberin.

Landeskonferenz der Frauenbeauftragten
an Berliner Hochschulen
www.lakof-berlin.de
August 2008
ISBN 978-3-929968-25-5



In der Vielfalt erfolgreich

Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen

Herausgegeben von der Landeskonferenz der
Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen

Inhaltsverzeichnis

Geleitworte

- Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen **8**
Harald Wolf
- Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung **9**
E. Jürgen Zöllner
- Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der
Berliner Hochschulen (LKR) **10**
Dieter Lenzen

Einführung

- In der Vielfalt erfolgreich - Gleichstellungspolitik an Berliner
Hochschulen **13**
Mechthild Koreuber, Christine Kurmeyer

Konzepte und Strategien

I. Hochschule gestalten: Steuerungsinstrumente

- Zum Stellenwert von Gleichstellung in den Hochschulverträgen **17**
Marianne Kriszto
- Zielvereinbarungen - Verträge zwischen Hochschulleitung
und Fachbereichen **21**
Heidi Degethoff de Campos
- Leistungsorientierte Mittelvergabe - Ein Element der
Hochschulverträge **25**
Mechthild Koreuber
- Leistungsorientierte Mittelvergabe in der hochschulinternen
Steuerung **30**
Mechthild Koreuber
- Formalisierung von Berufungsverfahren - Ein Ansatz zur
Qualitätssicherung **35**
Heidemarie Wüst

II. Institutionalisierungsprozesse

- Frauenbeauftragte an den Berliner Hochschulen **41**
Marianne Kriszto
- Zur spezifischen Situation konfessionsgebundener Hochschulen **44**
Angelika Pleger, Petra Völkel
- Gender Mainstreaming - Verantwortung und Verantwortungs-
übernahme **45**
Ursula Fubrich-Grubert, Helga-Maria Engel
- Prädikate für erfolgreiche Gleichstellungspolitik **49**
Elke Brüns

Gleichstellung – sichtbar und ausgezeichnet <i>Ursula Fuhrich-Grubert</i>	53
--	----

III. Förderung von Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen und Studentinnen

Das erste „Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen“ <i>Bianca Beyer, Ursula Fuhrich-Grubert</i>	58
--	----

Das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ <i>Heidi Degethoff de Campos, Sigrid Haase, Viola Philipp</i>	63
--	----

Gastprofessorinnen – Individuelle Förderung und strukturelle Effekte <i>Maria Baptist, Viola Philipp</i>	67
---	----

Stipendienprogramme – Ein ergänzendes Instrument <i>Elke Brüns, Ursula Fuhrich-Grubert, Marianne Kriszio</i>	72
---	----

Berliner Mentoring-Programme <i>Heidi Degethoff de Campos, Sigrid Haase, Marianne Kriszio, Christine Kurmeyer</i>	79
--	----

Mehr Frauen in Naturwissenschaften und Technik – Schülerinnenprojekte <i>Heidi Degethoff de Campos, Helga-Maria Engel, Marianne Kriszio</i>	83
--	----

IV. Förderung der Geschlechterforschung

Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg) <i>Ursula Fuhrich-Grubert</i>	88
--	----

Gender im Studienreformprozess <i>Mechthild Koreuber, Christine Kurmeyer</i>	91
---	----

Gender Care <i>Christine Kurmeyer</i>	98
--	----

Gender in den Technikwissenschaften <i>Heidi Degethoff de Campos, Helga-Maria Engel, Heidemarie Wüst</i>	102
---	-----

Anhang

Ergebnisse der Berliner Gleichstellungspolitik in Zahlen	107
--	-----

Autorinnenverzeichnis	116
-----------------------	-----

Abkürzungsverzeichnis	119
-----------------------	-----

Informationen im Internet	120
---------------------------	-----

Geleitworte

In der Vielfalt erfolgreich!

Ja, wir können alle gemeinsam stolz sein! An den Berliner Hochschulen ist der Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen wesentlich gestiegen. Erfolge wurden auch bei der Besetzung von Frauen auf Führungspositionen erzielt. Gemessen am Anspruch tatsächlicher Geschlechtergerechtigkeit und dem vorhandenen Potenzial qualifizierter Frauen reicht dies aber immer noch nicht aus.

Angesichts ihrer Unterrepräsentanz in Forschung und Lehre ist die zielgerichtete Förderung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen weiterhin dringend erforderlich. Der Senat von Berlin hat deshalb die Fortsetzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre für den Zeitraum 2008 bis 2011 mit neuer Schwerpunktsetzung beschlossen. Das Fördermittelvolumen wurde erhöht und beträgt jetzt bis zu 3,4 Millionen € jährlich.

Dieses ist der konkrete Ausdruck dafür, wie der Berliner Senat in den vergangenen Jahren in enger Kooperation mit den Hochschulen deutliche Maßstäbe für die Gleichstellungspolitik an den Hochschulen gesetzt und einen erfolgreichen Perspektivenwechsel vollzogen hat. In den Berliner Hochschulreformprozessen wird nun die Gender-Mainstreaming-Strategie umgesetzt. Die Thematik Chancengleichheit ist bei den Steuerungsinstrumenten verankert, unter anderem bei der leistungsorientierten Mittelvergabe.

Die Berliner Hochschulen befinden sich in einer bedeutenden Umbruchphase, einer Phase der strukturellen Modernisierung und Profilierung im Interesse von Innovation und Qualitätssteigerung. Der mentale und kulturelle Wandel an den Hochschulen ist deutlich sichtbar. Die explizite Einbeziehung der Geschlechterperspektive ist eine Chance, die Forschungsmethoden sowie die Wissensproduktion aller wissenschaftlichen Disziplinen zu modernisieren und die Studienprozesse zu reformieren. Der gegenwärtige Generationenwechsel bietet vielfältige Möglichkeiten, die Chancengleichheit von Frauen und Männern voranzubringen. Für jüngere Frauen und Männer ist Geschlechtergerechtigkeit heute ein zentraler Faktor der Lebens- und Arbeitsqualität.

Der vom Berliner Senat verabschiedete Masterplan „Wissen schafft‘ Berlins Zukunft!“ und das „Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin)“ unterstützen diese strukturellen Prozesse nachhaltig. Unser Ziel ist die Berücksichtigung unterschiedlicher Sichtweisen und Denkansätze von Frauen und Männern, die Nutzung aller Begabungsreserven im Interesse von Bildung, Forschung, Kunst und Gesellschaftsentwicklung.

Die vorliegende Broschüre stellt Strategien und Maßnahmen der Reformprozesse an Berliner Hochschulen ausführlich dar. Der Landeskonzferenz der

Frauenbeauftragten (LaKoF) möchte ich für diese Initiative meinen Dank aussprechen. Von der LaKoF gingen und gehen wichtige Impulse für die Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Strategien, Instrumente und Maßnahmen aus, die nicht nur für die Hochschulpolitik in Berlin wegweisend sind.

Ich bin mir sicher, dass diese Broschüre auch über Berlin hinaus wertvolle Anregungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen bietet.

Harald Wolf

Bürgermeister und Senator für Wirtschaft, Technologie und Frauen

In der Vielfalt erfolgreich!

Wie die vorliegende Broschüre eindrucksvoll zeigt, handelt es sich bei der Berliner Gleichstellungspolitik in jeder Hinsicht um eine Erfolgsgeschichte. Bei dem Anteil der Frauen an der Gruppe der Professoren nimmt Berlin bundesweit einen Spitzenplatz ein. Dass gleichzeitig die Leistungskraft der Hochschulen in fast allen Parametern weiter gestiegen ist, belegen überzeugend die entsprechenden Jahresberichte der Hochschulen. Neue Themen und Perspektiven sind mit Frauen in der Wissenschaft verbunden. Dies ist nicht nur verschiedenen Förderprogrammen und Anreizsystemen, sondern vor allem einem Umstand zu verdanken: Es besteht inzwischen bei allen wichtigen Akteuren Übereinstimmung darin, dass unsere Gesellschaft nur dann ihre Potenziale voll entwickeln kann, wenn Frauen voll- und gleichwertig der Zugang zu allen gesellschaftlichen Positionen eröffnet wird. In diesem Sinne handelt es sich bei geschlechtsspezifischer Diskriminierung auch um die Verschwendung von intellektuellen Ressourcen.

Trotz der unbestreitbaren Erfolge bleibt noch viel zu tun. Chancengleichheit und Emanzipation sind noch nicht völlig selbstverständlich geworden. Es ist unser Ziel, genau diese Selbstverständlichkeit zu erreichen. Im Rahmen des Masterplans „Wissen schafft Berlins Zukunft“ erhöht der Berliner Senat daher in den Jahren 2008 bis 2011 die Finanzmittel für das Programm „Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ um insgesamt 6 Millionen Euro. Mit dem zusätzlich bereitgestellten Geld werden in diesem Zeitraum zahlreiche Berufungen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil vorgezogen.

Neben Sonderprogrammen und Steuerungstechniken sind andere Dinge genauso wichtig. Ich denke an erfolgreiche Frauen als Vorbilder,

zufriedene Väter im Elternurlaub, ausreichend viele und gute Kita-Plätze an den Universitäten, „Girls’ Days“ in den Natur- und Ingenieurwissenschaften oder die gemeinsame Berufung von Lebenspartnern, die beide in der Wissenschaft tätig sind. Es würde mich sehr freuen, wenn diese Broschüre mit dazu beitragen könnte, die Zeit zu verkürzen, bis dieses Ziel vollständig erreicht ist.

Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner

Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung

In der Vielfalt erfolgreich!

Die Erfolge der Berliner Hochschulen in der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft sind bundesweit herausragend und suchen ihresgleichen. Anknüpfend an seine Spitzenposition im Jahr 2005 führt Berlin das 2007 veröffentlichte Gleichstellungsranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in der Länderwertung erneut mit deutlichem Abstand an.

Die vorliegende Broschüre erzählt in eindrucksvoller Weise die Geschichte dieses Erfolges, deren Kern ein einzigartig breites Portfolio von strukturellen und personellen Maßnahmen ist, die an den Berliner Hochschulen seit den 1980er Jahren ergriffen wurden. Hierzu gehören beispielsweise die durch Bundes-, Landes- und Hochschulmittel finanzierten Berliner Frauenförderprogramme. Sie ermöglichten die Einrichtung von Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Finanzierung von Gastprofessuren und Stipendien und waren für den Prozess der Institutionalisierung der Frauenförderung wie auch der Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen maßgeblich. Ein Meilenstein der Berliner Hochschulen auf dem Weg von der individuellen Frauenförderung zur Herstellung von Chancengleichheit von Männern und Frauen als strategische Aufgabe der Hochschulleitungen war die von den Hochschulen in unterschiedlicher Form realisierte Implementierung des Parameters Gleichstellung in ihre Steuerungselemente, allen voran in die Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelvergabe.

Grundlage des Berliner Erfolges, der auch in Prädikaten wie dem Total E-Quality Award, D21 oder dem (Grund-)Zertifikat familiengerechte hochschule® zum Ausdruck kommt, ist die Kooperation von Politik, Hochschulen und deren Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Streben nach Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Wissenschaft. Dabei fanden – auch davon erzählt diese Broschüre – die Gleichstellungsbemühungen der

Berliner Frauenbeauftragten nicht immer die ungeteilte Zustimmung ihrer Hochschulleitungen. Letztere standen bei der Fülle der in den vergangenen Jahren durch die Berliner Hochschulen zu meisternden Veränderungsprozesse immer auch in der Verantwortung zwischen der Vielfalt der Interessen der Mitglieder ihrer Organisationen zu vermitteln und diese in Handlungs- und Entscheidungsprozessen angemessen zu berücksichtigen.

Dass die querschnittartige Verankerung und Umsetzung von Gleichstellungszielen für den Erfolg der Berliner Universitäten und Fachhochschulen grundlegend sind, gehört zu den wichtigsten Erkenntnissen der lernenden Organisation Hochschule und der Hochschulleitungen in der jüngeren Vergangenheit. Die mangelnde Beteiligung von Frauen an Wissenschaft und die Vernachlässigung von Genderfragen in Forschung und Lehre ziehen im nationalen und internationalen Wettbewerb der Hochschulen gravierende Defizite und unverantwortliche Verluste für ihr Innovationspotenzial nach sich.

Deshalb schließt die Professionalisierung des Managements von Hochschulen auch zukünftig eine professionalisierte Gleichstellungspolitik ein. Die Berliner Universitäten und Fachhochschulen sind hierfür bundesweit beispielhaft.

Univ.-Prof. Dr. Dieter Lenzen

Präsident der Freien Universität Berlin
Sprecher der Landeskonferenz der Rektoren und
Präsidenten der Berliner Hochschulen

Eine Einführung

In der Vielfalt erfolgreich – Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen

Mechthild Koreuber, Christine Kurmeyer

Mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die Debatte um Gleichstellungspolitik an Hochschulen eine neue Qualität erreicht. In der Präambel stellen die Mitgliedseinrichtungen fest, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten wesentliche Elemente qualitativ hochwertiger Forschung seien. Chancengleichheit und Geschlechterforschung sind hoffähig geworden, ihre adäquate Umsetzung wird im Kontext von Forschungsförderung entscheidungsrelevant werden. Vorläufer waren die Exzellenzinitiative, die von den antragstellenden Hochschulen über appellative Formulierungen hinaus konkrete Verpflichtungen hinsichtlich Maßnahmen und Initiativen zu Herstellung von Chancengleichheit einforderte, die 2006 ausgesprochene Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Frauen fördern“ sowie die insbesondere durch den Wissenschaftsrat getragene, im gleichen Jahr gestartete Initiative „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“. Durch das 2008 eingerichtete Professorinnenprogramm wurde den Hochschulen auferlegt, ein Gleichstellungskonzept einzureichen, dessen positive Bewertung Voraussetzung für die erfolgreiche Antragstellung ist.

Mit der Verabschiedung der Gleichstellungsstandards auf der Mitgliederversammlung im Juli 2008 verpflichteten sich die Mitgliedshochschulen der DFG, dafür Sorge zu tragen, dass in den einzelnen Einrichtungen die Standards umgesetzt und konkretisiert werden. Die mit der Zustimmung eingegangene Selbstverpflichtung und damit Verantwortung für die Umsetzung durch die einzelne Hochschule wirft zugleich die Frage nach geeigneten Konzepten und wirksamen Maßnahmen auf. Die DFG hat hierzu bereits im Vorlauf zu dem Beschluss den Entwurf eines „Instrumentenkastens aus der Praxis“ zur Diskussion gestellt, der bis zum Sommer 2009 professionell ausgebaut wird. Doch bereits jetzt ist der dringende Bedarf an kreativen Umsetzungsideen in der hochschulinternen und hochschulübergreifenden Diskussion deutlich. Hierzu möchte und kann die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen mit dem vorliegenden Band einen Beitrag leisten.

Die Hochschullandschaft in Berlin ist vielfältig: Sie reicht von drei Universitäten (davon eine mit technischer Ausrichtung) über technische Fachhochschulen, Kunsthochschulen, Hochschulen für soziale Arbeit, für Wirtschaft sowie für Verwaltung bis hin zur Universitätsmedizin Berlin als eigenständiger Institution. Entsprechend vielfältig sind die Konzepte, Maßnahmen und Initiativen zur nachhaltigen Herstellung von Chancengleichheit für Frauen

und zur Förderung von Geschlechterforschung, die hier in den vergangenen 30 Jahren diskutiert, entwickelt, eingeführt und etabliert worden sind.

Mit dem Titel „In der Vielfalt erfolgreich“ ist ein gleichstellungspolitischer Ansatz umrissen, der seit Jahren die Gleichstellungspolitik des Landes und der einzelnen Hochschulen charakterisiert. Bereits das 1990 eingerichtete Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen zielte darauf ab, neben der individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen auch strukturell verändernd in die Hochschulen hineinzuwirken. Es eröffnete den Hochschulen deshalb die Möglichkeit, entsprechend ihren spezifischen Bedürfnissen die durch das Programm finanzierten Stellen zu gestalten. Flankiert wurde dieses Vorhaben durch ein Landesprogramm zur Förderung der Geschlechterforschung. Diese Grundsätze, individuelle Förderung mit struktureller Veränderung zu verbinden, Frauenförderung und Förderung der Geschlechterforschung als Elemente von Gleichstellungspolitik zu betrachten sowie allen Hochschulen die Möglichkeit der speziellen Ausgestaltung von Förderkonzepten zu geben, sind zentrale Elemente des Berliner Erfolgsmodells. Diese Grundorientierung strukturiert Landesprogramme ebenso wie hochschuleigene Maßnahmen und trägt zur Akzeptanz von Gleichstellungspolitik und ihrer Integration in die Hochschulpolitik bei.

Der vorliegende Band stellt die einzelnen Instrumente und Maßnahmen sowie Programme vor, die auf Landesebene oder in einzelnen Hochschulen in den vergangenen Jahrzehnten entwickelt wurden. Dabei liegt der Fokus auf der Präsentation der Konzeption, ihren spezifischen Rahmenbedingungen und Einführungsstrategien sowie den erreichten Wirkungen. Die Darstellung orientiert sich grundsätzlich an folgenden Fragen: Wann und an welchen Hochschulen ist das vorgestellte Instrument entstanden? Welche Überlegungen führten zur Einführung der betreffenden Maßnahme? Auf welche strukturellen Hemmnisse reagiert das Instrument? Wie sieht seine Konzeption aus? Wo ist es angesiedelt und wer ist verantwortlich für dessen Implementierung und Umsetzung? Wie wird die Finanzierung der Maßnahme geregelt? Welche Einführungsstrategien erwiesen sich als erfolgreich und welche Widerstände waren zu überwinden beziehungsweise bestehen noch? Gelang die Etablierung? Welche Effekte wurden erwartet beziehungsweise erreicht? Für welche Hochschultypen beziehungsweise Fächerkulturen zeigte sich die entsprechende Maßnahme als besonders geeignet?

Als gemeinsames Projekt der LaKoF und gewissermaßen als Materialisierung des kollektiven Gedächtnisses geplant, trugen die Mitglieder der LaKoF in gegenseitiger Anregung und Unterstützung zur Entstehung der einzelnen Aufsätze bei. Die Redaktion hatten Elke Brüns und Mechthild Koreuber. Sie wurden unterstützt durch die Redaktionsgruppe der LaKoF, bestehend aus Ursula Fuhrich-Grubert, Christine Kurmeyer und Marianne Kriszio sowie in der Endredaktion durch die studentische Mitarbeiterin Janina Alfen. Wir

danken den Senatsverwaltungen für Arbeit, Technologie und Frauen sowie für Bildung, Wissenschaft und Forschung für die konstruktive Zusammenarbeit bei der Entwicklung der Instrumente der Gleichstellung. Auch der Landeskongress der Rektoren und Präsidenten an Berliner Hochschulen sei gedankt. Ohne eine landesweite Kooperation wären viele Instrumente im Konzeptionsstadium geblieben und nicht tatsächlich etabliert worden. Insbesondere danken wir Helga Voth, die diesen Prozess seit Jahren begleitete und auch die Anregung zu diesem Vorhaben gab und mit großer Unterstützung begleitet hat.

Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen hat in den vergangenen Jahrzehnten bundesweit Anregungen geboten und Akzente gesetzt. Wir hoffen, dass auch dieses Projekt der kritischen Reflexion unserer Arbeit auf Neugier und breite Resonanz stößt.

Konzepte und Strategien

I. Hochschule gestalten: Steuerungsinstrumente

Zum Stellenwert von Gleichstellung in den Hochschulverträgen

Marianne Kriszio

Historie und Konzeption

Die ersten Hochschulverträge zwischen dem Land Berlin und seinen Kuratorialhochschulen, d. h. allen außer den kleinen künstlerischen Hochschulen und den kirchlichen Fachhochschulen, wurden 1997 abgeschlossen.¹ Die Hochschulen erhielten darin finanzielle „Planungssicherheit“ gegen die Verpflichtung zur Studienreform – um den Preis reduzierter, in der Höhe festgeschriebener Budgets. Zeitgleich wurde der autonome Gestaltungsspielraum der Hochschulen erweitert, indem im Rahmen des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 mehr als 60 Paragraphen des Berliner Hochschulgesetzes zur Erprobung freigegeben wurden.² In der Präambel wurden die Hochschulen zur Erfüllung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen verpflichtet. Konkrete gleichstellungspolitische Vorgaben waren in diesem ersten Vertrag von 1997 noch nicht enthalten.

Zwischen dem ersten Hochschulvertrag und seiner Fortschreibung zwei Jahre später veränderten sich die gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen auch auf Bundesebene. Mit der Novelle des Hochschulrahmengesetzes von 1998 wurden u. a. Fortschritte in der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in § 5 HRG (Staatliche Finanzierung) und in § 6 HRG (Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter) explizit als Leistungskriterien aufgenommen. Für die Umsetzung kristallisierten sich dabei neben Evaluationsverfahren zwei neue Steuerungsinstrumente heraus:

- Berücksichtigung des Faktors Gleichstellung in Verfahren der leistungsorientierten Mittelvergabe,
- Abschluss von Zielvereinbarungen zwischen dem Land und seinen Hochschulen bzw. zwischen Hochschulleitungen und Organisationseinheiten innerhalb der Hochschule.

Die landesspezifische Einführung des Steuerungsinstruments „Zielvereinbarungen“ erfolgte mit dem zweiten Hochschulvertrag von 1999. Aus

¹ Für jede Hochschule gab es einen eigenen Vertrag, der aber jeweils für die Universitäten und für die Fachhochschulen fast deckungsgleich war (siehe z. B. Vertrag gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 zwischen dem Land Berlin, vertreten durch den Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur, und der Humboldt-Universität zu Berlin, vertreten durch den Präsidenten, vom 30. Mai 1997).

² Nach erfolgreichem Widerspruch durch die Frauenbeauftragten wurde der § 59 „Frauenbeauftragte“ hiervon ausgenommen.

staatlicher Perspektive stand damals die Verpflichtung der Hochschulen zu Studienreform, Modularisierung und Einführung von BA/MA-Studiengängen im Vordergrund. Zugleich wurde aber auf Initiative der Landeskongferenz der Frauenbeauftragten ein eigener § 7 „Frauenförderung in der Wissenschaft“ eingeführt. Im Unterschied zu anderen Bundesländern gab und gibt es in Berlin keine direkten Vereinbarungen zwischen dem Staat und den einzelnen Hochschulen in Bezug auf konkrete gleichstellungspolitische Ziele, sondern es wurde ein indirektes Steuerungsverfahren gewählt. § 7 des Hochschulvertrags verpflichtete die Hochschulen bzw. ihre Leitungen zum Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit ihren Fachbereichen bzw. Fakultäten (sofern es entsprechende Untergliederungen gab). Diese sollten Folgendes umfassen:

- die Besetzung von Qualifikationsstellen im Verhältnis zu der Anzahl der Absolventinnen bzw. Promovendinnen (an den Universitäten);
- Erhöhung des Anteils der Professorinnen;
- Verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Lehraufträgen;
- Verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Gastprofessuren/-dozenturen;
- Sicherstellung der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben von Frauen während des Mutterschutzes und eines Elternteils während des Erziehungsurlaubs;
- Kinderbetreuung für die Hochschulangehörigen.³

In der dritten Fassung der Hochschulverträge von 2001 wurden die Vorgaben für die Inhalte der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung nicht erneut in den Vertragstext aufgenommen, sondern allgemeiner gehalten. Die Formulierung des entsprechenden Paragraphen lautete jetzt: „Die Universität X/Fachhochschule Y 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 Ergänzungsverträge sicherstellen.“⁴ Frauenbeauftragte der Universitäten, sowie Vertreterinnen und Vertreter

³ Ergänzung des Vertrages gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 zwischen dem Land Berlin, vertreten durch den Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur, und der Humboldt-Universität zu Berlin, vertreten durch den Präsidenten, vom 2. Juni 1999, hier § 9. In den Verträgen für die anderen Universitäten gab es einen entsprechenden § 9. Bei der Universität der Künste und bei den Fachhochschulen war es § 7.

⁴ Vertrag gemäß Artikel II des Haushaltsstrukturgesetzes 1997 zwischen dem Land Berlin, vertreten durch den Senator für Wissenschaft, Forschung und Kultur, und der Humboldt-Universität zu Berlin, vertreten durch den Präsidenten, vom 18. Juli 2001, hier § 7; bei den anderen Universitäten und den Fachhochschulen ebenfalls § 7.

von Hochschulleitungen erarbeiteten gemeinsam mit Mitarbeiterinnen der für Frauen und für Wissenschaft zuständigen Verwaltungen ein Handbuch „Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik“ als Anregung zur Umsetzung des Instruments in den Hochschulen. Das Bemühen um die Sicherstellung einer aussagefähigen Berichterstattung und eines effektiven Controllings zu den Zielvereinbarungen war seit dieser Zeit immer wieder Thema in den Verhandlungen der LaKoF über die Umsetzung der Hochschulverträge.

Die wichtigste Neuerung im Hochschulvertrag von 2001 war die Einführung der leistungsbezogenen Mittelvergabe in die Hochschulfinanzierung für die Universitäten (mit Ausnahme der Universität der Künste Berlin) sowie für die Fachhochschulen. Danach wird ein bestimmter, in den folgenden Jahren zu steigender Anteil des konsumtiven Hochschulstats den Hochschulen nicht mehr wie bisher pauschal zugewiesen, sondern die Verteilung zwischen den Hochschulen wird modifiziert anhand des Erreichens bestimmter Leistungsparameter, die sich insbesondere auf Lehre und Forschung beziehen. 5 % dieser Gelder werden nach den Erfolgen beim Faktor Gleichstellung verteilt (siehe den Artikel „Leistungsorientierte Mittelvergabe – Ein Element der Hochschulverträge“). Umgesetzt wurde das neue System erstmals zum Haushaltsjahr 2002.

In den neuen Hochschulverträgen von 2005 wurde bei der Formulierung der Ziele der Berliner Hochschulpolitik in der Präambel die Erwartung mit aufgenommen, Konzepte für Gender Mainstreaming zu entwickeln und umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen.

Einführungsstrategien

Die Frauenbeauftragten stießen mit ihrer Forderung nach einer Integration gleichstellungspolitischer Themen in die Hochschulverträge bei der Politik auf größere Akzeptanz als bei den Hochschulleitungen. Im Textentwurf der ersten Verträge von 1997, auf welche die Hochschulleitungen sich mit der Senatsverwaltung geeinigt hatten, tauchte Gleichstellung zunächst allerdings überhaupt nicht auf. Erst mit politischer Unterstützung der Frauensensorin sowie von Parlamentariern und Parlamentarierinnen aus allen Fraktionen gelang es, in den damals noch für die Entwicklung der Hochschulen zuständigen Kuratorien nach dem bisherigen Berliner Modell gem. § 64 und § 65 BerlHG (mit Beteiligung von Parlamentariern und Parlamentarierinnen sowie Vertretern und Vertreterinnen gesellschaftlicher Gruppen) in den jeweiligen Präambeln der Verträge Gleichstellung als Aufgabe zu verankern.

Bei der Neugestaltung der Hochschulverträge 1999, die erstmals inhaltliche Zielvereinbarungen enthielten, fanden die Forderungen der LaKoF nach Aufnahme des Themas Gleichstellung nicht nur bei Wissenschaftspolitikern und

-politikerinnen, sondern auch bei der für Frauen und der für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen Unterstützung, während die Hochschulleitungen solche Anforderungen allenfalls tolerierten. In der Vorbereitung der neuen Verträge von 2001 hatte die LaKoF sich darum bemüht, die zu behandelnden Themen in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung noch genauer zu bestimmen. Sie stieß damit insbesondere bei den Präsidenten der drei Universitäten aber auf so starke Abwehr, dass die Senatsverwaltung und die Spitze des Hauses nicht darauf eingingen, sondern im Gegenteil dem Wunsch der Präsidenten entsprachen, zugunsten einer allgemeineren Zielbestimmung auf die Benennung von Detailregelungen zu verzichten. Als Entgegenkommen gegenüber der LaKoF wurde jedoch die explizite Verpflichtung zur „Sicherstellung der Realisierung bisher nicht vollständig umgesetzter Festlegungen“ der bisherigen Verträge aufgenommen.

Bei den Verhandlungen zu den Verträgen von 2005 forderten die Frauenbeauftragten eine Erhöhung des Faktors Gleichstellung in der leistungsbezogenen Mittelvergabe auf 10 %. Dies wurde nach den Wahlen von 2002 von der neuen Landesregierung im Koalitionsvertrag auch verankert und später vom Wissenschaftssenator und dessen Staatssekretär wiederholt in Aussicht gestellt. Es konnte bei den Verhandlungen zum neuen Vertrag aber nicht realisiert werden. Die Verhandlungen über den Vertrag erfolgten ausschließlich zwischen den Präsidenten und dem Senator und Staatssekretär ohne Beteiligung der Frauenbeauftragten. Die LaKoF wurde in Gesprächen mit dem Staatssekretär zu diesem Thema darauf verwiesen, ihre Position direkt gegenüber den Hochschulleitungen einzubringen, aber ohne klare Vorgaben vonseiten der Politik waren die Präsidenten nicht bereit, dem Thema Gleichstellung einen höheren Stellenwert in der Konkurrenz der Hochschulen um ihre finanzielle Ausstattung zu geben. Bei späteren Nachfragen, wieso die vorher zugesagte stärkere Gewichtung des Faktors Gleichstellung dann doch nicht erfolgte, lautete die informelle Antwort: Die Anzahl der Konflikte mit den Hochschulen sei zu groß gewesen, in dieser Situation hätte die Durchsetzung anderer Forderungen, die ebenfalls auf großen Widerstand der Präsidenten stießen, höhere Priorität gehabt. Bei aller Kritik an der unzureichenden Gewichtung des Faktors Gleichstellung soll nicht übersehen werden, dass mit dem neuen Vertrag der insgesamt in die leistungsbezogene Mittelvergabe einbezogene Anteil des Hochschul Etats bis 2008 auf 30 % erhöht wurde. Das hat den positiven Effekt, dass sich trotz unveränderter Gewichtung des Faktors Gleichstellung die absoluten Beträge, die hiernach zwischen den Hochschulen (um)verteilt werden, im Laufe der Jahre verdoppeln, sodass sich auf diesem Wege stärker als in den ersten Jahren der Hochschulverträge nun durchaus merkbare finanzielle Effekte einstellen können. Die LaKoF hatte in der Vorbereitung dieser Neufassung der Verträge weiterhin ein Controlling der qualitativen Ziele vorgeschlagen.

Ein solches Controlling würde zugleich ein innovatives Moment der Hochschulsteuerung darstellen, da es mit der Aufgabe verbunden wäre, qualitative Ziele in angemessener Weise quantitativ zu bewerten.

Die Auswirkungen der Einbeziehung gleichstellungspolitischer Komponenten in die leistungsbezogene Mittelvergabe im Land Berlin sowie die Erfahrungen mit dem neuen Instrument „Zielvereinbarungen“ werden in den folgenden Kapiteln dargestellt.

Zielvereinbarungen - Verträge zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen

Heidi Degethoff de Campos

Historie

Zielvereinbarungen gehören zu den neuen Instrumenten der Hochschulsteuerung. Ursprünglich in Wirtschaftsunternehmen entwickelt, wurden sie im Rahmen der Diskussion um Hochschulautonomie und leistungsorientierte Mittelzuweisung auf den Hochschulbereich übertragen. Zielvereinbarungen haben den Charakter eines Vertrages, genauer: einer zweiseitigen Vereinbarung, in der die eine Seite versucht, ein gemeinsam gesetztes Ziel in einem vorher bestimmten Zeitraum zu erreichen, während die andere Seite die erforderlichen Ressourcen dafür zur Verfügung stellt. In Berlin begann die Diskussion um Zielvereinbarungen mit den 1999 unterzeichneten Hochschulverträgen. Zunächst zur Förderung von Frauen eingesetzt, wurden hier Zielvereinbarungen konkret als Instrumente empfohlen, um die Erfüllung spezifischer Aufgaben (Qualitätsverbesserung der Lehre, Ausbau der Forschungsleistungen, Internationalisierung, Gleichstellung, Frauenförderung) anzuregen, anzuschieben oder voranzutreiben.

Als erste Hochschule in Berlin hat die Freie Universität Berlin das neue Instrument systematisch im Rahmen des von der Volkswagen-Stiftung geförderten Projekts „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung – Programm zur Förderung der Universitäten“ entwickelt und unterstützt. 1999 wurden die ersten Vereinbarungen als Probelauf auf der Grundlage von Profilverichten der Fachbereiche bzw. Zentralinstitute für das Jahr 2000 unterzeichnet. Für die inzwischen jedes zweite Jahr stattfindenden Verhandlungen wurde das Konzept des Leitfadens entwickelt, in dem die Ergebnisse der letzten Zielvereinbarungen evaluiert und die zu verhandelnden Ziele, die durch die Fachbereiche vorgeschlagen worden waren, aufgenommen wurden. Als ein weiterer Entwicklungsschritt ist der vom Präsidium vorgeschlagene Eckpunkte-

katalog zu bezeichnen, der als Gesprächsgrundlage für die Verhandlung mit den Fachbereichen die Zielsetzung der Vereinbarungen konkretisiert und Modifikationen festhält.⁵ An der Humboldt-Universität zu Berlin wurde das Instrument „Zielvereinbarungen“ in seinen Anfängen hingegen nicht so umfassend systematisiert. Hier sind 2003 erste Abschlüsse mit den Fachbereichen Chemie und Biologie getätigt worden, 2005 folgten der Fachbereich Geographie, die Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät, die Mathematik und die Psychologie.

Ebenfalls im Jahr 2003 hat das Kuratorium der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin die Hochschulleitung beauftragt, im Rahmen der Wirtschaftsführung einen zentralen Fonds (Ausstattung: 40.000 €) für die Durchführung von Projekten der Fachbereiche und für Einrichtungen zur Förderung der Chancengleichheit als Steuerungsfonds einzurichten; die Mittel sollten mit dem Instrument Zielvereinbarungen vergeben werden. Der Abschluss der Zielvereinbarungen, an dem die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten beteiligt waren, erfolgte unter Berücksichtigung der spezifischen Situation der Bereiche und demzufolge mit differenzierter Schwerpunktsetzung.

2005 hat auch die Technische Universität Berlin erste Versuche mit dem Instrument Zielvereinbarungen unternommen. Diese wurden auf der Grundlage einer Stärken-Schwächen-Analyse in vier vorgegebenen Feldern entwickelt. Neben Forschung, Studienreform und Internationalisierung ist auch die Gleichstellung eines dieser Handlungsfelder. Seit 2006 schließt auch die Fachhochschule für Wirtschaft Berlin Zielvereinbarungen mit ihren Fachbereichen ab, die sich konkret der Erhöhung des Frauenanteils bei den Lehrenden annehmen, aber auch der Vermittlung von Genderkompetenz dienen und – als Besonderheit – der Weiterbildung der Mitarbeiterinnen in der Verwaltung. Darüber hinaus werden auch an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin seit 2007 die Vereinbarungen mit Genderaspekten abgeschlossen.

Konzeption

Die Inhalte der Zielvereinbarungen für die Gleichstellung ähneln sich, wenngleich die Verwendung des Instrumentes sehr unterschiedlich entwickelt ist. So werden in allen Hochschulen konkrete Projekte zur Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Status- bzw. Qualifikationsgruppen, Tagungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, die Einführung neuer Studiengänge oder die (Teil-)Denomination von Professuren mit Gender-Schwerpunkten finanziert. Im Kontext der Gesamtverhandlungen, die auch die Zuweisung

⁵ So werden etwa die angemessene Berücksichtigung des Gender-Aspekts in Studienangeboten und bei der Modularisierung von Studiengängen und die Integration des Gleichstellungsaspekts in die fachbereichsinternen leistungsorientierten Mittelvergabe verabredet.

von Personalstellen beinhaltet, wurden Stellen im Bereich der Geschlechterforschung finanziert.

Am differenziertesten ist die Konzeption des Instrumentes Zielvereinbarung an der FU entwickelt, weil hier mit der Einführung von Zielformulierungen, die für jeden Fachbereich/jedes Zentralinstitut gleichermaßen verbindlich sind, fächerübergreifende Zielprioritäten der Gesamtuniversität umgesetzt werden. In diese normativen Formulierungen sind zusätzliche Anreize für die Umsetzung von Zielen eingebunden. Bezogen auf Gleichstellung bedeutet dies etwa, dass alle Fachbereiche gehalten sind, Gender-Aspekte in die Modularisierung von Studiengängen angemessen einzubringen. Eine weitere Besonderheit stellen Zielvereinbarungen im Rahmen des an der FU etablierten Steuerungssystems insofern dar, als sie der kurzfristig umzusetzenden Feinsteuerung dienen, während die formelgebundene Mittelvergabe eher grob den Rahmen des zu erreichenden Ziels steuert. Konkret bedeutet dies die Verabredung bestimmter Projekte an den Fachbereichen und die Finanzierung der notwendigen personellen und sächlichen Ressourcen durch zentrale Mittel. Die Frauenbeauftragten der Bereiche sind an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt, während die zentrale Frauenbeauftragte die Verhandlungen zwischen der Universitätsleitung und dem jeweiligen Fachbereich begleitet.

Im Fokus der Vereinbarungen für alle Bereiche der HU stehen die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. An der FHTW wurden zusätzlich zu den in den Hochschulverträgen geforderten Eckpunkten zwischen der Hochschulleitung und der zentralen Frauenbeauftragten weitere Aufgabenfelder vereinbart, wie die Förderung von Gender Studies in Forschung und Lehre, die Förderung von Studentinnen in den technischen Fachbereichen und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Weiterhin ist die Finanzierung konkreter in den Bereichen entwickelter Projekte, die in hochschulweitem Interesse liegen, möglich.

An der TUB ist eine Stärken-Schwächen-Analyse der Fakultäten die Grundlage für die Entwicklung konkreter Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen. Da die Schwächen im Handlungsfeld Gleichstellung beinahe in allen Bereichen überdeutlich sind, wird versucht, in einer Mischung aus zentralen und dezentralen Maßnahmen Entwicklungsprozesse in Gang zu bringen. Die zweite Verhandlungsrunde hat 2006 nach längeren Diskussionen dazu geführt, dass in allen natur- und technikkwissenschaftlichen Bereichen konkrete Projekte zur Anwerbung von Schülerinnen anspruchsbefähigt werden konnten und in den ingenieurwissenschaftlichen eine „Welcome!“-Veranstaltung für Erstsemester-Studentinnen angeboten werden kann. Seit der zweiten Auflage sind Strafzahlungen bei Nichterreichung der Ziele vereinbart. Die FHW Berlin gibt im Rahmen eines Formblattes Ziele vor, priorisiert sie und beschreibt Rahmenbedingungen zur Erreichung des jewei-

ligen Ziels; es benennt den Zeitraum, die Finanzierung und die Kriterien für die Zielerreichung.

An der FHTW werden seit 2001 Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit den Fachbereichen, seit 2005 immer mit allen Fachbereichen, und seit 2006 auch mit der Zentraleinrichtung Fremdsprachen geschlossen. Für die Erfüllung der vereinbarten Ziele im Vorjahr stehen im Folgejahr jährlich 30.000 € zur Verfügung. Weitere 10.000 € werden für Projekte von hochschulübergreifendem Interesse im Wettbewerbsverfahren ausgereicht, diese werden prospektiv vergeben. Für die Zielerreichung im Jahr 2007 konnten z. B. insgesamt an alle Fachbereiche 28.200 € ausgereicht werden. Gegenüber den Vorjahren bedeutete dies wiederum eine erhöhte Ausschüttung und zeigt, dass die Bereiche zunehmend sensibilisiert sind, Chancengleichheit und Frauenförderung mit neuen Ideen und zielgerichteten Maßnahmen zu erreichen. Die Zielvereinbarungen wurden unter Beteiligung der örtlich zuständigen und der hauptberuflichen Frauenbeauftragten und unter Berücksichtigung der Situation der Bereiche mit differenzierter Schwerpunktsetzung geschlossen. Ab 2008 werden keine separaten Zielvereinbarungen mehr abgeschlossen werden, der Aufgabenbereich wird ab diesem Jahr in eine für alle Aufgabenbereiche zu schließende, zwischen Hochschulleitung und Fachbereich verhandelte Zielvereinbarung integriert. Grundlage dafür sind die im Akademischen Senat und im Kuratorium erlassenen Rahmenvorgaben, dass folgende Bereiche berücksichtigt werden: die Förderung von Frauen in der Wissenschaft (Forschung und Lehre), die Erhöhung des Studentinnenanteils, die Verbesserung der Absolventinnenquote sowie Gender in Forschung und Lehre. Dafür stehen ab 2008 weiterhin jährlich 30.000 € zur Verfügung. 10.000 € werden auch zukünftig für hochschulübergreifende Maßnahmen beantragt werden können.

Einführungsstrategien

Sofern es sich bei dem Instrument Zielvereinbarungen um ein von den Hochschulleitungen verwendetes handelt, waren besondere Strategien zur Einführung des Bereichs Gleichstellung nicht notwendig, da die Hochschulverträge bereits seit 1999 Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen zum Bereich Gleichstellung als Vereinbarung enthalten. Dennoch hat eine ganze Reihe von Hochschulen in Berlin diese Verpflichtung noch nicht in ausreichendem Maße umgesetzt. Hier stellt sich jedoch die allgemeinere Frage nach der Bedeutung von Hochschulverträgen und insbesondere der Kontrolle ihrer Umsetzung durch Regierung und Parlament.

Effekte

Für die Gleichstellungspolitik an allen Hochschulen haben sich Zielvereinbarungen als außerordentlich nützlich erwiesen. Da das Instrument Zielvereinbarungen an der FU am weitesten entwickelt ist, lassen sich die Effekte hier

auch am deutlichsten bestimmen. Sie dienten sowohl der Umsetzung konkreter Projekte wie der Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal oder der Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung. An der FU erwiesen sie sich darüber hinaus aber auch als geeignet, die angemessene Beschäftigung von Frauen im Mittelbau, die Fortschreibung der Frauenförderpläne oder die systematisch geschlechterdifferenzierte Datenerhebung abzusichern.

Generell gilt: Da es sich bei der Aushandlung von Zielvereinbarungen im Wesentlichen um einen Kommunikationsprozess handelt, hat sich die Aufmerksamkeit für die Themen Gleichstellung und Frauenförderung sowie für Frauen- und Geschlechterforschung qualitativ verändert. Dieser Effekt rührt daher, dass die genannten Themenbereiche nun als allgemeiner Geschäftsvorgang mit verhandelt werden. Es zeichnet sich allmählich ein Einstellungswandel dahin gehend ab, dass Gleichstellungsmaßnahmen durchaus etwas mit der Qualität und dem Leistungsangebot einer Institution zu tun haben.

Last, but not least: Frauen werden in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, durch diese neue Offenheit ebenso gefördert wie durch die konkreten Fördermaßnahmen.

Leistungsorientierte Mittelvergabe - Ein Element der Hochschulverträge

Mechthild Koreuber

Historie

Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelvergabe sind Steuerungsinstrumente, denen sowohl auf Landesebene als auch Hochschulintern im Zuge fortschreitender Autonomie der Hochschule und Stärkung der Leitungsorgane eine wachsende Bedeutung zukommt. Sie sind als qualitatives, in die Zukunft gerichtetes beziehungsweise quantitatives, auf Vergangenes bezogenes Instrument zwei Seiten einer Medaille und systematisch und strukturell wirksam. In Berlin wurden bereits mit den Hochschulverträgen von 1999 die Berliner Hochschulen verpflichtet, Zielvereinbarungen zum Bereich „Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft“ abzuschließen, doch die Umsetzung erfolgte teils zögerlich. Die Hochschulverträge enthielten neben diesem Punkt eine Reihe weiterer Verpflichtungen, wie etwa zur Lehre, deren Umsetzung unbefriedigend blieb. Mit den 2002 abgeschlossenen Verträgen wurde ergänzend zu den qualitativen Vereinbarungen die leistungsorientierte Mittelzuweisung aufgenommen:

„§ 3 Leistungsbezogene Mittelzuweisung

Die Hochschulen führen ab 2002 ein gemeinsames System der leistungsbezogenen Mittelzuweisung ein. Hierfür wird ein Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse neu verteilt. Die Berechnungen der Verteilungsmasse, ihr Aufwuchs, die Bildung von Fächergruppen sowie die Festlegung der Parameter für Leistungen in Lehre, Forschung/Nachwuchsförderung und Gleichstellung erfolgen nach Maßgabe der Anlage 1.“⁶

Das System der leistungsorientierten Mittelzuweisung wurde 2002 erstmalig für die Universitäten eingeführt, die beiden anderen Hochschultypen (Fachhochschulen, Kunsthochschulen) sind 2004 beziehungsweise 2005 einbezogen worden. Nur die Charité – Universitätsmedizin Berlin ist nicht integriert, da sie weder über einen regulären eigenen Hochschulvertrag verfügt noch klar ist, welches ihre Vergleichsinstitutionen wären. Hier ist bei den insgesamt für Berlin spätestens im Jahr 2009 anstehenden Hochschulvertragsverhandlungen eine Veränderung geplant.

Konzept

Als 2002 die ersten Verhandlungen zu der Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe begannen, war von Anfang an unstrittig, dass die Bereiche Lehre, Forschung und Gleichstellung und nur diese betrachtet werden würden. Die entscheidende Debatte sowohl in der ersten wie in der zweiten Vertragsverhandlungsrunde drehte sich um den Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse des Landes, der im Rahmen der Leistungsbewertung den Hochschulen zugewiesen werden soll. Wie unten stehende Tabelle zeigt, wurde mit 10 % begonnen bei einer Kappungsgrenze von 3 %. Inzwischen werden den Universitäten 30 % ihres Zuschusses nach Leistung ohne Kappungsgrenze zugewiesen. Auch für die anderen Hochschultypen ist das Ziel, 30 % des Zuschusses ohne Kappungsgrenze zuzuweisen und soll in den nächsten Jahren erreicht werden.

Eine weitere Diskussion zwischen der Landesseite und den Hochschulen, teilweise unter Einbeziehung der LaKoF, drehte sich um das prozentuale Verhältnis dieser drei Bereiche zueinander und um die Frage, welche Indikatoren mit welcher Gewichtung die gewünschte steuernde Wirkung haben können. Diese Aspekte wurden im Verlauf der nächsten Vertragsverhandlungen erneut bestimmt und werden sicherlich auch in den Vertragsverhandlungen für die Jahre 2010 und folgende eine Rolle spielen. Mit der Neufassung der Hochschulverträge 2006 wurde auf die Erfahrungen aus der Einführungsphase beziehungsweise auf neuere gesetzliche Entwicklung

⁶ So werden etwa die angemessene Berücksichtigung des Gender-Aspekts in Studienangeboten und bei der Modularisierung von Studiengängen und die Integration des Gleichstellungsaspekts in die fachbereichsinternen leistungsorientierten Mittelvergabe verabredet.

reagiert. Das gilt nur eingeschränkt für den Gleichstellungsbereich: Die Juniorprofessuren werden als Professuren in die beiden Indikatoren einbezogen, die ingenieurwissenschaftlichen Professuren werden mit dem Faktor zwei bei der Besetzung durch eine Frau in die Berechnung einbezogen. Die bisherigen Indikatoren und ihre Veränderungen stellen sich für die Universitäten wie folgt dar:

Hochschulvertrag	2003-2005			2006-2009			
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Prozentsatz der konsumtiven Zuschüsse	10 %	15 %	15 %	20 %	25 %	30 %	30 %
Lehre	47,5 %			50 %			
	Auslastungsquote	0,1		Auslastungsquote	0,1		
	Erfolgsquote	0,5		Erfolgsquote	0,5		
	Regelstudienzeitquote	0,3		Regelstudienzeitquote	0,3		
	Internationalität	0,1		Internationalität	0,1		
Forschung/Nachwuchsförderung	47,5 %			45 %			
	Drittmittel	0,7		Drittmittel	0,7		
	Promotionen	0,2		Promotionen	0,2		
	Internationalität	0,1		Internationalität	0,1		
Lehre	5 %			5 %			
	Professorinnen	0,2		Professorinnen (inkl. JP)	0,2		
	Neu berufene Professorinnen	0,4		Neu berufene Professorinnen (inkl. JP, Ing.-Wiss. mit Faktor 2)	0,4		
	Promotionen (w)	0,2		Promotionen (w)	0,2		
	Absolventinnen	0,2		Absolventinnen	0,2		

Tabelle 1: Indikatoren und ihre Gewichtung in der leistungsorientierten Mittelvergabe

An den Fachhochschulen ist die Gewichtung zwischen Lehre und Forschung deutlich zugunsten der Lehre verschoben (80 %, 15 %, 5 %), weil der Schwerpunkt der Aufgaben an Fachhochschulen im Bereich Lehre liegt, ist der Anteil der Forschung dort viel geringer. Ähnliches gilt an den Kunsthochschulen (85 %, 10 %, 5 %). Für beide Hochschultypen fällt der Indikator Promotion weg, da sie kein Promotionsrecht besitzen (nur die Universität der Künste Berlin verfügt über das Promotionsrecht). Dagegen wird der Indikator Absolventinnen bei den Fachhochschulen mit 40 % gewichtet. An den Kunsthochschulen wird der Professorinnenanteil mit 50 % gewichtet, der Frauenanteil im Mittelbau mit 30 % und bei den Lehraufträgen mit 20 %.

Einführungsstrategien

Von Beginn an gab es sowohl Einigkeit bei allen hochschulpolitischen Akteuren und Akteurinnen, die leistungsorientierte Mittelvergabe für die Faktoren

Forschung und Lehre und auch Gleichstellung in einem gemeinsamen System einzuführen. Die Debatten bezogen sich in der Einführungsphase auf den für Gleichstellung festzulegenden Prozentsatz und auf die Indikatoren. Lag der Anteil für den Bereich Gleichstellung bei 5 % in der ersten Vertragsrunde, so war zunächst von der SPD-PDS-Regierung in ihrer Koalitionsvereinbarung aufgenommen wurden, die Gleichstellung in den nächsten Vertragsverhandlungen mit 10 % zu gewichten. Das war jedoch gegenüber der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten nicht durchsetzbar. Dennoch handelt es sich bei den inzwischen zu verteilenden Summen auch für den Gleichstellungsbereich (beispielsweise in der Höhe von 5,15 Millionen € im Jahr 2006 in der Gruppe der drei Universitäten) um ein Finanzvolumen, das zu schmerzhaften Verlusten führen kann, sofern etwa das Berufungsverhalten der Hochschulen sehr unterschiedlich ausfällt.

Bei der Entwicklung der Indikatoren für den Gleichstellungsbereich gelang es, Neuberufungen als den wichtigsten, aber auch am stärksten zu beeinflussenden Indikator mit der höchsten Gewichtung zu versehen. Der Indikator Frauenanteile an Professuren dagegen wurde nur mit 20 % gewertet, da er deutlich weniger Steuerungen entfalten kann. Als problematisch erwies sich die Situation für die Technische Universität Berlin, da Berufungen von Frauen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich in der Tat schwierig zu realisieren sind. Im Gleichstellungsbereich führte diese zu einer Bewertung der Berufungen von Frauen auf ingenieurwissenschaftliche Fächer mit dem Faktor 2. Andere Veränderungswünsche der LaKoF wie etwa der Verzicht auf die Absolventinnenzahlen, die häufig die 50-Prozent-Marke bereits überschritten haben, an technischen Hochschulen jedoch immer unterhalb liegen, werden nicht berücksichtigt. Mit diesem Indikator kann jedoch keine steuernde Wirkung mehr erzielt werden. Hier ist zu hoffen, dass in die nächste Vertragsverhandlung derartige Überlegungen einfließen.

Effekte

Inzwischen sind alle Vertragshochschulen in den drei Vergleichsgruppen (Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen) in das System der leistungsorientierten Mittelvergabe aufgenommen. Im Folgenden ist die Entwicklung der Mittelzuweisung (in Tausend Euro) im Bereich Gleichstellung an die Hochschulen dargestellt (vgl. Tabelle 2).

Deutlich wird, dass Hochschulen in sehr unterschiedlicher Weise gewinnen oder verlieren, schlichte Annahmen aber wie etwa ein grundsätzlich eher schlechteres Abschneiden der technischen Hochschulen aufgrund ihrer Frauen stärker ausgrenzenden Disziplinen haben sich nicht bestätigt. Zudem wurde durch die ab dem Jahr 2006 eingeführte andere Gewichtung der ingenieurwissenschaftlichen Professuren und Hinzunahme der Juniorprofessuren, deren Einführung an den Universitäten sehr unterschiedlich war, eine deutliche Ver-

änderung des Verhältnisses zwischen FU, TUB und der Humboldt-Universität zu Berlin bewirkt. Ergänzend sind die Hochschulen nach Hochschulvertrag aufgefordert, auch hochschulintern moderne Steuerungsinstrumente (Zielvereinbarung, leistungsorientierte Mittelvergabe) einzuführen und können so auf Entwicklungen Einfluss nehmen.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
FU	19	249	982	395	87	89	-42
HU	71	-94	-183	87	-90	123	-58
TUB	73	-163	-864	-482	3	-211	100
ASFH		20	17	40	68	35	6
FHTW		-34	-3	-29	-90	-13	-10
FHVR		0	-7	-1	-35	-43	-39
FHW Berlin		5	13	-1	-22	-27	-21
TFH		9	-16	-8	79	48	64
UdK				-12	-28	-17	-7
KHB				-2	15	0	-3
HfM				11	9	15	11
HfS				3	3	1	-2

Tabelle 2: Entwicklung der Mittelzuweisung für den Bereich Gleichstellung (in Tausend Euro)

Insgesamt hat die Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe zu einer Auseinandersetzung der Hochschulleitungen insbesondere mit der Frage der Berufungen von Frauen in vorher nicht gekannter Form geführt. Das trifft allerdings nicht für alle Hochschulen zu. Insbesondere die Kunsthochschulen scheinen die Ergebnisse bisher eher zu ignorieren. An den Universitäten dagegen haben die enormen Differenzen der Anfangsjahre, etwa die Zuweisung fast 1 Million € an die FU im Jahr 2004 zunächst zu Zweifeln an der Gültigkeit der Zahlen, dann aber zu einer Auseinandersetzung über die Indikatoren geführt. Bemerkenswert ist, dass bereits ab 2006 ohne Kappungsgrenze für die Universitäten gearbeitet wurde. Die anderen Hochschulen werden auch hierin folgen. So können schlechte Entwicklungen tatsächlich zu dramatischen Auswirkungen führen, was bisher zwar noch nicht der Fall war, aber schon als Möglichkeit steuernde Wirkung entfaltet. Inzwischen ist die leistungsorientierte Mittelvergabe auf Landesebene für die Hochschulen auch im Bereich Gleichstellung ein selbstverständlich in die Finanzkalkulation der nächsten Jahre mit einzubeziehender Aspekt.

Leistungsorientierte Mittelvergabe in der hochschulinternen Steuerung

Mechthild Koreuber

Historie

Sind Hochschulverträge und leistungsorientierte Mittelvergabe auf Landesebene einander sich ergänzende Steuerungsinstrumente, so gilt Entsprechendes für die Konzepte der Zielvereinbarungen und der häufig als Anreizsystem bezeichneten internen leistungsorientierten Mittelzuweisung. Das ex-post-orientierte Steuerungsinstrument der Geldzuwendung honoriert Leistungen eines Fachbereichs innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Es setzt voraus, dass die Hochschulen über einen Globalhaushalt und dadurch in der Gestaltung des Haushalts über relative Unabhängigkeit verfügen. Die Berliner Hochschulen einschließlich der Charité – Universitätsmedizin Berlin haben in der Gestaltung ihrer Haushalte einen hohen Grad an Autonomie, der ihnen bereits seit Jahren erlaubt, einen Wettbewerb der Fachbereiche beziehungsweise Institute um finanzielle Zuweisungen institutionsintern einzuführen. Diese Möglichkeit wurde, insbesondere bezogen auf den Bereich der Gleichstellung, in verschiedenem Maße mit sehr unterschiedlichen Konzepten genutzt.

Bereits 1991 führte die Freie Universität Berlin ein Leistungsmodell, das sich auf die Bereiche Lehre und Nachwuchsbetreuung sowie Forschung bezog und 10 % dieses Sachmitteleinsatzes den Fachbereichen zuwies, ein. Zwei Jahre später sollte der Bereich Frauenförderung als viertes Leistungskriterium in das bereits existierende Modell aufgenommen werden, scheiterte jedoch an der geringeren Akzeptanz durch die Fachbereiche. So entstand als eigenständiges Modell mit einem Anteil von 1 % des den Fachbereichen zugewiesenen Sachmitteleinsatzes das „Anreizsystem zur Frauenförderung“, verankert und konkret ausgestaltet in den im Mai 1993 in Kraft getretenen Frauenförderrichtlinien.

Dieses System war inspirierend für die Debatte um Frauenförderung an Hochschulen und wurde vielfach diskutiert. Dennoch folgten erst 1999 mit der Technischen Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin zwei weitere Hochschulen. Im Rahmen der Diskussion um ein Budgetierungskonzept wurde an der TUB erstmals 1999 über ein Anreizsystem bzw. ein Belohnungskonzept für Leistungen in der Gleichstellung nachgedacht. Damals wurde die Idee entwickelt, 10 % der Kosten für eine mit einer Frau besetzten Stelle im wissenschaftlichen Bereich (bei Professorinnen inkl. Sachmitteln) als Belohnung an eine Fakultät/ein Institut zu geben. Sowohl FU wie TUB überarbeiteten die Konzepte nach Einführung der landesweiten leistungsorientierten Mittelvergabe im Jahr 2005. Das System der HU berücksichtigte die jeweiligen Frauenanteile in den Fachbereichen und sah entsprechend unterschiedliche Anteile der Sachmittel für den Bereich Frauenförderung vor.

Es wurde jedoch bereits nach einer Laufzeit von drei Jahren revidiert, seitdem werden 5 % der Sachmittel in den Fakultäten für Frauenfördermaßnahmen reserviert.

Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin führte 2001 ein System der Zuweisung von Geldern ein, das Zielvereinbarungen mit Leistungsbewertung verbindet. Für einige Hochschulen und für die Charité gestaltet sich die Einführung schwierig, da sie keine Fachbereiche haben. Hier müssen andere Konzepte entwickelt werden, wer mit wem im institutionsinternen Wettbewerb stehen kann. Für manche Hochschulen bestand nach eigenem Verständnis ihres Aufgabenfelds der Ausbildung von Wissenschaftlern bzw. Wissenschaftlerinnen oder Künstlern bzw. Künstlerinnen keine Notwendigkeit der Einführung einer Leistungsbewertung. Insgesamt gilt, dass mit Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe landesweit die Diskussion über die Konzepte interner Mittelzuweisungen an vielen Hochschulen erst begann beziehungsweise intensiviert wurde.

Konzeption

Die 2004 in den Hochschulverträgen verankerten Indikatoren des Systems der leistungsbezogenen Mittelvergabe des Landes an die Berliner Hochschulen gestalteten wesentlich die Diskussion und Neukonzeption an den einzelnen Hochschulen. Weitere Rahmenbedingungen sind die mehr oder weniger starke unternehmerische Orientierung der Hochschule und der damit verbundene finanzielle Umfang, den die leistungsorientierte Mittelvergabe haben soll. So wurde das Modell der FU in Anlehnung an das Landesmodell grundlegend überarbeitet und der Bereich der Gleichstellung integriert. Der Umfang der leistungsabhängigen Mittel erhöhte sich erheblich, denn jetzt werden 30 % der Personal- und Sachmittel eines Fachbereichs nach Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre sowie Gleichstellung zugewiesen. Damit wurden 970.000 € im Jahr 2008 auf die Fachbereiche und Zentralinstitute nach Erfolgen bei der Förderung von Frauen verteilt. Die gewählten Indikatoren beziehen sich auf die spezifische Situation der Universität, berücksichtigen aber insoweit das Landesmodell, als eine Erhöhung der Frauenanteile innerhalb der einzelnen FU-spezifischen Indikatoren direkt oder mittelbar zu einer positiven Bilanz auf Landesebene führen. Es ist durch folgende Aspekte charakterisiert:

- integriert in das 2006 eingeführte Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe im Verhältnis Gleichstellung (5 %), Forschung (45 %) und Lehre (50 %),
- Finanzvolumen des Gesamtmodells: 30 % der Personalmittel und der Sachmittel der Fachbereiche und Zentralinstitute,
- Indikatoren: Frauenanteile an Neuberufungen, besetzte Professuren, besetzte Qualifizierungsstellen, Promotionen,

- Zweckbindung der Gelder für Frauenfördermaßnahmen,
- Vergabe der Sachmittel im Einvernehmen mit den Frauenbeauftragten,
- die Verpflichtung der Fachbereiche, ein fachbereichsinternes Mittelvergabemodell zu entwickeln, das auch den Bereich Gleichstellung berücksichtigt.

Auch die TUB hat das Modell der Budgetierung der Sachkosten weiterentwickelt und orientiert sich in der Gestaltung an den Indikatoren des Hochschulvertrages. So werden 50 % für die Lehrleistung, 45 % für Leistungen in der Forschung und 5 % für Leistungen in der Gleichstellung an die Fakultäten vergeben. Für das Jahr 2007 waren das insgesamt 300.000 Euro, die in sehr unterschiedlichen Prozentsätzen als Bonus an die Fakultäten gehen.

An der HU sah das 1999 in Kraft getretene System vor, dass in allen Fakultäten je nach dem Grad der Unterrepräsentanz von Frauen bestimmte Prozentsätze von ausgewählten Positionen bei den Sachmitteln gesperrt (5 %, 6 % oder 7 %) wurden. Diese Mittel verblieben innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit und konnten dann für Zwecke der Frauenförderung eingesetzt werden. Unabhängig von der Debatte um die Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe durch die Hochschulverträge und ohne auf die landesweiten Indikatoren einzugehen, wurde in der HU das finanzielle Anreizsystem zur Frauenförderung im Jahr 2003 dahin gehend modifiziert, dass die bisherige leistungsbezogene Komponente entfiel und seitdem bei allen Fächern ein einheitlicher Anteil von 5 % aller Sachmittel einbehalten wird. Dieser unterliegt einer leistungsbezogenen Verteilung nach den Parametern Forschung und Lehre unter Einbeziehung des Faktors „Internationales“ und ist für Zwecke der Frauenförderung reserviert. Begründet wird diese Veränderung damit, dass die Anwendung der vorher verwendeten Parameter von einzelnen Fächern mit schlechten Frauenanteilen nicht als gerecht empfunden worden war, und dass eine leistungsbezogene Modifikation der Verteilung dieses 5-Prozent-Anteils in Anbetracht der für die meisten Fächer nur sehr geringen Summen nicht lohne. Seit der Erarbeitung erster Zielvereinbarungen mit einzelnen naturwissenschaftlichen Fächern werden die Mittel aus dem Anreizsystem zur Frauenförderung auch in diesem Kontext thematisiert, was bei einigen Fächern zur Aufnahme der Möglichkeit von kurzfristigen, aufgrund der geringen zur Verfügung stehenden Mittel relativ niedrig dotierten Abschnittstipendien geführt hat.

Die FHTW hatte mit dem Jahr 2001 begonnen, Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit mit den Fachbereichen abzuschließen und für die Erfüllung der vereinbarten Ziele aus dem Vorjahr maximal 30.000 € zur Verfügung gestellt.

An der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin werden die Hochschulsteuerungsinstrumente Zielvereinbarungen und interne leistungsorientierte Mittelvergabe erst seit 2006 genutzt, da es vorher keine Fachbereiche gab. Auch

jetzt ist die Situation noch schwierig, da trotz der Fusion mit der Berufsakademie erst zwei Bereiche miteinander in Vergleich treten können. Dennoch wurde folgender Text in die Zielvereinbarungen aufgenommen: „Nach den ‚Hochschulverträgen 2006 bis 2009‘ wird den Berliner Fachhochschulen 30 % ihres Zuschusses im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelverteilung (LbMV) zugewiesen. Die FHW Berlin gibt das aus der LbMV resultierende wirtschaftliche Risiko teilweise an ihre Fachbereiche weiter. In den Jahren 2006 und 2007 wurden 10 % des Fachbereichsbudgets Fachhochschulen 30 % ihres konsumtiven Zuschusses im Rahmen einer leistungsbezogenen an die Kennzahlen aus der LbMV gekoppelt, der Anteil sollte schrittweise steigen. Im Jahr 2008 werden daher 15 %, im Jahr 2009 werden 20 % des Fachbereichsbudgets an die Kennzahlen gekoppelt.“ So werden die geldwerten Ergebnisse der Gleichstellung in den Fachbereichen ebenso wie die anderen Ergebnisse der LbMV entsprechend verteilt.

Einführungsstrategien

Das Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe an der FU wurde von der zentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Controllingabteilung konzipiert, durch Kuratorium und Präsidium im Frühjahr 2006 beschlossen und im gleichen Jahr erstmalig umgesetzt. Durch diesen Etablierungsprozess hat es eine hohe Akzeptanz. Die TUB hat die Parameter des Hochschulvertrages auf die Fakultäten herunter gebrochen und durch den Akademischen Senat beschließen lassen, sodass es keinerlei Widerspruch gab und besondere Strategien nicht entwickelt werden mussten. Das Modell der leistungsorientierten Mittelvergabe an der FHTW wurde ebenfalls von der zentralen Frauenbeauftragten gemeinsam mit dem Frauenbeirat konzipiert und durch die Hochschulleitung und das Kuratorium im Jahr 2003 beschlossen. Zu einer leistungsorientierten Mittelvergabe hatte sich die Hochschulleitung bei der Bewerbung um das Prädikat Total E-Quality im Jahr 2001 bekannt. Das ursprüngliche Modell der HU war in der dortigen Haushaltskommission entwickelt und nach intensiven Diskussionen im Akademischen Senat beschlossen worden. Die Orientierung auf eine pauschale Reservierung von 5 % der Sachmittel für Maßnahmen der Frauenförderung war eine Entscheidung des Vizepräsidenten für Haushalt, Personal und Technik, die zum damaligen Zeitpunkt nicht bei den Fakultäten und Institutionen, sondern auch bei den dezentralen Frauenbeauftragten auf breite Zustimmung stieß und in späteren Jahren hat die Kommission für Frauenförderung bei verschiedenen Gelegenheiten wiederholt gefordert, auch an der HU ein hochschulinternes System einer leistungsorientierten Mittelvergabe, das differenzierter als das 1999 eingeführte Modell sein sollte, einzuführen. Es ist bisher nicht der Fall.

Effekte

Die interne Mittelzuweisung nach Leistungen im Bereich Gleichstellung kann das landesweit etablierte System ergänzen und entfaltet auf vier Ebenen Wirkung: die Objektivierung der Bewertung der Gleichstellungsaktivitäten eines Bereichs, die Aufwertung der Fragestellung durch Integration in den Aufgabenkatalog von Fachbereichen, die Verlagerung der Verantwortung in die Leitungsgremien und -organe sowie die Verwendung der zugewiesenen Gelder für Frauenförderung. Damit kann es zu einer konkreten Steuerung innerhalb der Fachbereiche beziehungsweise Fakultäten kommen. In einem weiteren Schritt führen auch Fachbereiche ein solches Anreizsystem innerhalb der fachbereichsinternen Mittelzuweisung etwa an Institute oder an Lehrstühle, so z.B. verpflichtend durch die Zielvereinbarungen an der FU, ein. Dieses Kaskadenmodell der Leistungsbewertung (Land, Hochschule, Fachbereich, Professur) kann je nach Konsequenz der Einführung zu stärkerem Bewusstsein gerade auf der Ebene des Leitungspersonals beitragen, dass Gleichstellung ein Aufgabenbereich von Hochschule ist, da die sehr unterschiedlichen Finanzzuweisungen aufgrund von Gleichstellung angesichts knapper Kassen für den Fachbereich in seiner Gesamtheit an Bedeutung gewinnen.

So partizipieren etwa die Fakultäten der TUB in sehr unterschiedlicher Höhe an diesem System, das reicht von 3,81 % bis zu 21,85 % der Mittel. Dabei ist zu beobachten, dass Fakultäten, die gute Erfahrungen mit dem System gemacht haben, es mit jedem Jahr gezielter berücksichtigt haben, während Fakultäten, die bisher keinen erkennbaren positiven Effekt erzielt haben, es auch weiterhin ignorieren. In dem System der FU werden die den Fachbereichen zugewiesenen Gelder nach fachspezifischen Kriterien in Kooperation mit der jeweiligen dezentralen Frauenbeauftragten für Projekte zur Frauenförderung oder zur direkten Unterstützung der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen verteilt. Auch hier differieren die Summen erheblich von 40.000 € bis 240.000 € etwa im Jahr 2008. Entsprechend unterschiedlich sind die Verwendungszwecke: Druckkostenzuschüsse, Reisekosten, Erwerb technischer Instrumente, Förderung von Geschlechterforschung etwa durch Lehraufträge und Vortragsreihen, Einrichtung von Junior- und Gastprofessuren im Bereich der Geschlechterforschung und in den Naturwissenschaften bis zur Ausstattung von Frauenförderstellen (z. B. Juniorprofessuren) mit Qualifikationsstellen oder studentischen Hilfskräften.

Auch an der HU variiert die Höhe der Mittel in diesem finanziellen Anreizsystem zur Frauenförderung zwischen den Fächern entsprechend der generellen Verteilung der Sachmittel beträchtlich von rund 900 € bis zu 15.000 €. Die häufigste Verwendung der Mittel waren von Anfang an und sind auch weiterhin Zuschüsse für die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an wissenschaftlichen Fachtagungen, in einigen Fächern auch die Teilnahme von Studentinnen an Veranstaltungen der Frauensektionen in der jeweiligen

Fachgesellschaft etwa der Physikerinnen-Tagung. Darüber hinaus wurden insgesamt einige halbjährige Stipendien an Postdoktorandinnen und einige 3-monatige Abschlussstipendien für MA- und Promotionsstudentinnen vergeben. Gelegentlich werden auswärtige Recherchen von Studentinnen im Zuge von Abschlussarbeiten bezuschusst. In einzelnen Fächern wurden Werkverträge oder eine Hilfskraftstelle zur Unterstützung der Schülerinnenarbeit in einem naturwissenschaftlichen Fach finanziert. Weitere Zuschüsse werden für Druckkosten, fehlende Fachliteratur für Doktorandinnen, Laptops für Diplomandinnen mit empirischen Abschlussarbeiten sowie spezielle Lehraufträge für Frauen.

Formalisierung von Berufungsverfahren - Ein Ansatz zur Qualitätssicherung

Heidemarie Wüst

Ausgangssituation

Bis zum Jahr 2014 wird annähernd die Hälfte der an deutschen Hochschulen tätigen Professorinnen bzw. Professoren aus dem Amt scheidet. Das ist eine Chance, Bewegung in die Statistik zu bringen, die in den letzten 25 Jahren lediglich einen Anstieg von Frauen an Professuren um 9 %, von 5,3 % (1980) auf 14,3 % (2005) verzeichnet. Da die zukünftige Gestaltung der Hochschulen maßgeblich über die Berufung neuer Hochschullehrerinnen bzw. Hochschul-lehrer entschieden wird, erfährt die Ausgestaltung von Berufungsverfahren nach Gleichstellungsaspekten zunehmend Aufmerksamkeit. Sie sollen die Qualität in Lehre und Forschung an den Hochschulen sichern und diskriminierende Mechanismen ausschließen. Aus diesem Grund wird die Entwicklung von stärker formalisierten Berufungsverfahren als wichtiges Kontroll- und Steuerungsinstrument nicht nur seitens der Frauenbeauftragten sondern auch seitens der Hochschulleitungen vorangetrieben. Die Umgestaltung der Hochschullandschaft durch die Einführung der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge, eine leistungsorientierte Mittelvergabe bei gleichzeitiger Mittelverknappung, aber auch externe Begutachtungen bei Drittmittelanträgen oder durch die Exzellenzinitiative sowie die Reformierung des Hochschulmanagements führten zu einem verstärkten Interesse der Hochschulleitungen an der Gestaltung der Berufungsverfahren.

Nicht nur die Berliner Frauenbeauftragten, auch der Wissenschaftsrat mit seinen Empfehlungen aus dem Jahr 2005, bemängeln seit Langem die Berufungspraxis der Hochschulen als zu langwierig und zu wenig transparent. Auch

die als „objektiv“ angeführten Auswahlkriterien seien wenig nachvollziehbar. In der Entwicklung von Berufungsleitfäden spiegeln sich die Bemühungen, das offensichtliche Gleichstellungsdefizit in Berufungsverfahren und bei der Ruferteilung durch verschiedene Instrumente zu korrigieren. Sogenannte Checklisten oder Qualitätssicherungskommissionen enthalten eine ganze Reihe von Kontrollmöglichkeiten und Handlungsspielräumen, die als Korrektiv eingesetzt werden können. Sie bilden zudem den aktuellen rechtlichen Status quo ab, dessen Entwicklungsgeschichte eng mit dem Engagement der Frauenbeauftragten verbunden ist:

An erster Stelle sind die Gesetzesvorgaben zu nennen, die mit dem Berliner Hochschulgesetz (hier insbesondere die Ausgestaltung des § 59) und dem Landesgleichstellungsgesetz seit 1990 entwickelt wurden. Die Form der Beteiligung der Berliner Frauenbeauftragten an den Berufungsverfahren ist darin rechtlich vorgegeben und erlaubt in ihrer aktuellen Fassung aus dem Jahr 2005 verschiedene Einflussmöglichkeiten auf die Verfahren. Danach haben Frauenbeauftragte Anspruch auf Beteiligung bei den Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen, auf Einsicht in Personalakten und Bewerbungsunterlagen, und sie haben Informations-, Rede- und Antragsrecht in den Berufungskommissionen. Das erlaubt den Frauenbeauftragten als kritische Instanz Berufungsverfahren zu begleiten, mit dem Ziel, Mechanismen der Diskriminierung rechtzeitig kenntlich zu machen und außer Kraft zu setzen.

Ausgehend von diesem juristischen Instrument erstellten Frauenbeauftragte einiger Hochschulen (z. B. an der Technischen Fachhochschule Berlin) bereits Anfang der 1990er Jahre kommentierte Checklisten für Berufungsverfahren mit ihrer expliziten Beteiligung und organisierten rechtliche Fortbildungen. Auf den Checklisten werden die Verfahren in Einzelschritte zerlegt und mit Hinweis auf die geltenden Gesetze die konkreten Vorgehensweisen kommentiert. Ergänzt werden die Kontrollmöglichkeiten durch gezielte Handlungsanweisungen wie z. B. das aktive Talent Scouting. So entstanden in den letzten Jahren zahlreiche Expertinnen-Datenbanken, die die Personalrecherche für Einstellungsverfahren erleichtern. Seit 2001 sind etliche solcher Datenbanken im Netz und werden von Frauenbeauftragten und Berufungskommissionen intensiv genutzt, um das Feld möglicher Bewerberinnen beurteilen und Frauen gezielt einladen zu können. Die Nutzung von frauenrelevanten Datenbanken wurde vom CEWS 2002 in der Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult standardisiert.

Besonders hervorzuheben ist die Tatsache, dass das Berufsrecht in Berlin bei der Senatsverwaltung liegt und nicht bei den Hochschulen, die nur ein Vorschlagsrecht besitzen. Hierdurch bieten die Berufungsverfahren einen zusätzlichen Handlungsspielraum: Stellungnahmen der Frauenbeauftragten können die Entscheidungen der Fakultäts- bzw. der Fachbereichsräte oder die Empfehlungen des Akademischen Senats bzw. Präsidiums, die zur

Ruferteilung an die Senatsverwaltung für Wissenschaft gehen, begleiten. Auf diese Weise können sie dem Senator beziehungsweise der Senatorin Verfahrensmängel direkt zur Kenntnis bringen und eine von der Liste abweichende Berufung begründen (siehe BerlHG § 101 (6) bzw. (7)). Allein die Möglichkeit eines Votums der Frauenbeauftragten kann die Diskussion innerhalb des Berufungsverfahrens zugunsten von Frauen verändern.

Konzeption

Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben auf Landesebene regeln die Hochschulen im Land Berlin die Details der Berufungsverfahren nach eigenen Vorstellungen. Die Hochschulen entwickelten – oft in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten – für die Auslegung der gesetzlichen Grundlagen verbindliche Regelungen über eigene Satzungen oder Grundordnungen bzw. Frauenförderrichtlinien. Checklisten und Leitlinien für Berufungsverfahren bieten die Chance, Berufungsverfahren korrekt und schneller abzuwickeln und gleichzeitig den Gesichtspunkt der Gleichstellung und die Beteiligung der Frauenbeauftragten besser Rechnung zu tragen. Formalisierte Berufungsverfahren sollen als ein effizientes Instrument der Hochschulsteuerung über den Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung zur Qualitätssicherung der Personalplanung beitragen und internationalen Standards entsprechen. Sie sollen nachvollziehbar und transparent strukturiert sein und somit auch von der (wissenschaftlichen) Öffentlichkeit uneingeschränkt akzeptiert werden.

In den vergangenen Jahren wurden von einigen Hochschulleitungen Aspekte aus den internen Leitfäden und Checklisten der Frauenbeauftragten in offizielle Empfehlungen und Vorgaben integriert. Leitfadengesteuerte Berufungsverfahren tragen dazu bei, Berufungsverfahren zu optimieren. Sie geben allen Beteiligten das notwendige Know how an die Hand, damit Verfahrensfehler vermieden werden und die beste Bewerberin bzw. der beste Bewerber tatsächlich gefunden werden kann. Einzelne Hochschulen bieten dafür separate Schulungen an und auch die Zentralen Frauenbeauftragten organisieren rechtliche Fortbildungen für dienebenberuflichen Frauenbeauftragten.

An der Humboldt-Universität zu Berlin hat das Präsidium im Zuge des Qualitätsmanagements und nach Empfehlungen des Wissenschaftsrates die seit 2002 vorliegende Handreichung für die Fakultäten zur Durchführung von Berufungsverfahren nach Diskussionen mit dem Akademischen Senat sowie dem Concilium Decanale überarbeitet. Der Leitfaden trat nach Beschluss des Präsidiums vom 28. September 2006 mit Beginn des Wintersemesters 2006/2007 in Kraft. An der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin wurde 2005 eine Überprüfung der Berufungsverfahren unter dem Gesichtspunkt der Verbesserung der Chancengleichheit durchgeführt. Mit der Untersuchung liegt eine statistische Analyse der Berufungsverfahren für 10 Jahre bis 2002

vor. Durch die konsequente Einhaltung frauenfördernder Maßnahmen und die Einführung der Richtlinien der Hochschulleitung zur Durchführung von Berufungsverfahren konnte der Professorinnenanteil gesteigert werden.

An der TFH ist der Akademische Senat für die Stellungnahme zu den Berufungsvorschlägen der Fachbereiche zuständig. Zur Unterstützung und zur Qualitätskontrolle wurde eine Kommission für die Stellungnahme zu den Berufungsvorschlägen (KSB) eingerichtet. Die Beteiligung der jeweils zuständigen Frauenbeauftragten als beratendes Mitglied der Berufungskommission wird wie an einigen anderen Hochschulen in einem Formblatt „Angaben zur Mitwirkung der Frauenbeauftragten“ als Bestandteil der Berufsakte dokumentiert. Die AS-Kommission für die Stellungnahmen zu Berufungsvorschlägen (KSB) der TFH kontrolliert auch die ordnungsgemäße Mitwirkung der Frauenbeauftragten. Bei abweichenden Einschätzungen im Berufungsverfahren kann die Frauenbeauftragte gemäß BerIHG einen Widerspruch formulieren oder eine kritische Stellungnahme abgeben. Die Frauenbeauftragten arbeiten in den Berufungskommissionen nach eigenen Checklisten und Leitfäden, die alle Kommissionsmitglieder zur Kenntnis erhalten können. Seit 2007 bietet die TFH jeder neu gebildeten Berufungskommission eine professionelle Fortbildung zur korrekten Durchführung von Berufungsverfahren an. In Zukunft soll dort auch Genderkompetenz vermittelt werden.

Das Präsidium der Freien Universität Berlin erarbeitete einen Berufungsleitfaden, der auf den seit Jahren bestehenden Verfahrensleitfaden der zentralen Frauenbeauftragten „Zwanzig Schritte zur Berufung“ aufbaut. Die detaillierte Ausführung kommentiert die gesetzlichen Vorgaben und präzisiert das Vorgehen in problematischen/konfliktreichen Momenten (z. B. zu große Nähe zwischen Bewerber bzw. Bewerberin und Kommissionsmitglied). Durch diese Top-down-Handreichung an die Fachbereiche und Institute wird der Formalisierungsprozess einen entscheidenden Schritt vorangetrieben und die Arbeit der Frauenbeauftragten wesentlich erleichtert.

Einführungsstrategien

Die leitfadengesteuerte Verfahrensbegleitung ist seit Jahren Praxis von Frauenbeauftragten, die damit oft einen Kompetenzvorsprung gegenüber anderen Mitgliedern in den Berufungskommissionen haben. Diese „informellen“ Berufungsleitfäden und Checklisten der Frauenbeauftragten ließ einige Hochschulleitungen die Steuerung von Berufungsverfahren über Leitfäden als Instrument der Hochschulsteuerung entdecken. Die Formalisierung von Berufungsverfahren wird heute sowohl von der Leitungsebene als auch über die kritische Instanz der Frauenbeauftragten weiterentwickelt und als wichtiges Instrument zunehmend verfeinert. Damit reagieren die Hochschulen insbesondere auf die informelle Verquickung von Berufungskommission und

Bewerberinnen bzw. Bewerber, in der persönliche Kontakte über objektive Qualitätsmerkmale gestellt wurden.

Diese Einbindung der Frauenbeauftragten in die Berufsstrategien der Hochschulen wird heute auf (inter)nationaler Ebene als Qualitätsmerkmal zur Kenntnis genommen, das seinen messbaren Ausdruck in den Berufungsstatistiken der jeweiligen Hochschule findet. Auch diese Form der Aufmerksamkeit trägt dazu bei, die Formalisierung von Berufungsverfahren zu befördern. Die Umsetzung der transparenten, formalisierten Berufungsverfahren benötigt Partnerinnen und Partner auf allen Ebenen: der Hochschulleitung, der Fachbereiche, Institute und Fakultäten. Sie sind die Akteure und Akteurinnen, die die Chancen zur Berufung von Frauen in erheblichem Maße beeinflussen. Die positive Zusammenarbeit findet ihren Niederschlag in der Statistik mit steigenden Berufungszahlen für Frauen. Allerdings ist die Formalisierung des Verfahrens kein „Allheilmittel“ gegen die vielfältigen Formen der Diskriminierung gegenüber Frauen. Deshalb müssen gezielte und hochschulspezifische Frauenfördermaßnahmen diesen Prozess ebenso unterfüttern wie ein professionelles gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement der Berufungsverfahren, um die Chancengerechtigkeit bei der Besetzung der Professuren zu verbessern.

Effekte

Der Formalisierungsprozess bei Berufungsverfahren wies den Frauenbeauftragten durch die ermöglichte Transparenz der Entscheidungen zunehmend Kontroll- und Handlungskompetenzen zu. Bereits an der Diskussion um die zukünftige Gestaltung der Stelle (Denomination), der Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen oder der Bewertung des Gesamtverfahrens werden die Frauenbeauftragten mit immer größerer Selbstverständlichkeit beteiligt. Obwohl sie im Verfahren selbst nur Informations-, Rede- und Antragsrecht besitzen und gegen Entscheidungen der Berufungskommission Widerspruch einlegen können, haben sie mit zunehmender Professionalität konkrete Frauenförderung betrieben und Geschlechtersensibilität in die Berufungskommissionen getragen. Die Berufungsstatistik belegt an einigen Hochschulen deutlich den Erfolg von formalisierten und geschlechtersensiblen Berufungsverfahren durch einen Anstieg der Berufungen von Frauen. Allerdings ist dieses Steuerungsinstrument nicht singular einzusetzen, sondern nur als Teilstrategie wirksam. Als flankierende Maßnahmen sind die Genderschulungen aller Kommissionsmitglieder, eine gezielte Ausbildung qualifizierter Bewerberinnen und der Ausbau von Anreizsystemen denkbar – nicht zuletzt, um den speziellen Bedingungen einzelner Fächer oder Institutionen zu begegnen.

Konzepte und Strategien

II. Institutionalierungsprozesse

Frauenbeauftragte an den Berliner Hochschulen

Marianne Kriszio

Die berufliche Stellung, die Arbeitsbedingungen, die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten sind im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) geregelt. Eine zweite Rechtsgrundlage bildet das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der Fassung vom 6. 9. 2002 von 1993 bzw. dessen Vorläufer, das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) von 1990. In einer besonderen Rechtsituation sind die Frauenbeauftragten der konfessionsgebundenen Hochschulen, hierauf wird in einem eigenständigen Beitrag eingegangen.

Das BerlHG regelt in § 59, dass an allen Hochschulen eine hauptberufliche Frauenbeauftragte zu bestellen ist, die nach dem Grundsatz der Viertelparität gewählt wird. Auf zentraler Ebene können bis zu 2 Stellvertreterinnen bestellt werden. An den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen gibt es nebenberufliche Frauenbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin. Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten werden auf Antrag maximal bis zur Hälfte einer vollen Stelle, in der Charité – Universitätsmedizin Berlin zu 100 % von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Falls eine Studentin das Amt wahrnimmt, erhält sie eine Aufwandsentschädigung.

Die allgemeinen gleichstellungspolitischen Ziele sind im LGG festgelegt. § 8 Abs. 1 LGG gibt vor: „Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesem gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1 mindestens 50 von 100 beträgt.“ Die gleichen Kriterien gelten für Beförderungen. Für die bevorzugte Einstellung von Frauen bei Unterrepräsentation, die mit dieser Verfahrensquote gefordert wird, gelten damit zwei Einschränkungen: Erstens muss die Bewerberin mindestens so gut (oder besser) sein wie der beste männliche Mitbewerber. Mit dieser Formulierung liefert das LGG im Hochschulbereich nur eine Arbeitsgrundlage von begrenzter Wirksamkeit, da es hier bei der Beurteilung der Qualifikation viel mehr Ermessensspielraum gibt als z. B. bei der Berechnung des Notendurchschnitts juristischer Abschlussprüfungen. Zweitens ist es „unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen des Einzelfalls“ dennoch möglich, sich für einen Mann zu entscheiden. Diese Formulierung ist eine Reaktion auf ein Gerichtsurteil des EuGH.⁷

Gegenüber der ursprünglichen Fassung des BerlHG von 1990 konnten die Frauenbeauftragten in den Novellierungen von 1995, 1997, 1999 und 2001 sowie

⁷ Vgl. EuGH-Urteil C-450/93: Kalanke gegen die Freie Hansestadt Bremen.

im Vorschaltgesetz zum Gesetz über die Umstrukturierung der Hochschulmedizin im Land Berlin von 2003 weitere Präzisierungen und Verbesserungen erreichen. 1999 wurde auch für die stellvertretenden Frauenbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen eine Freistellungsmöglichkeit nach Maßgabe der realen Belastung geschaffen (§ 59 Abs. 10 BerlHG). Hintergrund war die Zusammenlegung von Fachbereichen zu größeren Einheiten, die zu einer größeren Arbeitsbelastung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten geführt hatte. Mit der gleichen Novelle wurde klargestellt, dass die Wahl nur durch die weiblichen Mitglieder der Hochschule erfolgt (§ 59 Abs. 11). Eine Freistellungsmöglichkeit für die Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten wurde dagegen erst mit der Novellierung von 2001 durch eine Neuformulierung von Absatz 10 sichergestellt. Seit der Fusion der Hochschulmedizin zu einer gemeinsamen medizinischen Fakultät der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin im Jahr 2003 gibt es auch in der Charité – Universitätsmedizin Berlin eine hauptamtliche Frauenbeauftragte, dazu bis zu drei nebenberufliche dezentrale Frauenbeauftragte für die verschiedenen Standorte, die ebenfalls ganz freigestellt werden, sowie Stellvertreterinnen.

Die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten sind im § 59 BerlHG in 11 Absätzen geregelt. Die Frauenbeauftragten sind im Rahmen ihrer Aufgaben an fachliche Weisungen nicht gebunden und haben ein eigenständiges Öffentlichkeitsrecht. Sie haben Informationsrecht, Rede- und Antragsrecht bei den Sitzungen der Gremien ihres Bereichs, ein Einspruchsrecht gegen die Entscheidung von Gremien usw. Natürlich sind sie auch an personellen Angelegenheiten zu beteiligen. Die Wahrnehmung dieses Rechts ist an den Berliner Hochschulen heute grundsätzlich selbstverständlich, obwohl es in Einzelfällen immer wieder Beispiele unzureichender Beteiligung gibt, insbesondere dort, wo eine Einzelperson ohne Auswahlkommission über die Besetzung einer Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen-Stelle entscheidet.

Für eine erfolgreiche Frauenpolitik ist es von zentraler Bedeutung, nicht nur an einzelnen Personalentscheidungen wie Berufungen mitzuwirken, sondern bereits an vorhergehenden strukturellen Planungen und der Vorbereitung der Ausschreibung beteiligt zu sein. Im BerlHG erfolgte eine entsprechende Anpassung in der Novellierung von 1999, welche nun die Beteiligung und nicht nur Information sichert. Die damit zugleich verbundene Einschränkung auf „die Frauenförderung betreffende“ Angelegenheiten wurde mit der Novelle von 2001 wieder korrigiert. Seitdem heißt es in Absatz 6: „Die Frauenbeauftragten sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen.“ Damit erfolgt eine Anpassung an die Neufassung von § 17 vom 10. Juni 1998. 1997 wurde im Zuge des sogenannten Haushaltsstrukturgesetzes ein neuer § 7a „Erprobungsklausel“ in das BerlHG

eingefügt, in dem den Hochschulen freigestellt wurde, in ihren Verfassungen von den bisher geltenden Leitungs- und Entscheidungsstrukturen abzuweichen. Die zunächst beabsichtigte vollständige Freigabe der §§ 51–75 hätte bedeutet, auch den § 59 zur Disposition zu stellen. Die Frauenbeauftragten konnten aber in gemeinsamen Aktivitäten und in Kooperation mit Parlamentarierinnen und Parlamentariern erreichen, dass § 59 aus der Erprobungsklausel wieder herausgenommen wurde.

Die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten waren zunächst stark am Modell der Gremienuniversität orientiert. Der generelle Trend zur Stärkung der Hochschulleitungen hat auch die Handlungsmöglichkeiten der Frauenbeauftragten verändert. Wenn wichtige Entscheidungen nicht mehr in den traditionellen Gremien getroffen werden, bzw. wenn entscheidende Vorstrukturierungen in informellen und rechtlich nicht geregelten Beratungsrunden erfolgen, dann hat dies Konsequenzen auch für die Arbeit der Frauenbeauftragten. Um dem Rechnung zu tragen, wurde deshalb 1999 folgende Ergänzung in § 59 Abs. 6 eingefügt: „Soweit im Rahmen der Erprobungsklausel nach § 7a Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übergehen, gilt das Beteiligungsrecht auch gegenüber diesen Organen.“ Die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Kuratorien neuer Art, die an einzelnen Hochschulen zunächst mit Unterstützung der Politik erkämpft werden musste, ist damit an den Berliner Hochschulen selbstverständlich geworden. Die Teilnahme an Versammlungen der Dekane, die in vielen Hochschulen eingeführt wurden, wird den Frauenbeauftragten dagegen weiterhin mit dem Argument verweigert, das BerlHG enthalte keine entsprechende Verpflichtung.

Die Frauenbeauftragten gestalten aktiv die Sonderprogramme zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen. Auch sonst sind sie deutlich stärker als früher in strukturelle Planungen der Hochschulen eingebunden. Ein wichtiger Teil ihrer Tätigkeit ist aber weiterhin die Beteiligung an Einstellungsverfahren. Bei Stellen unterhalb der Ebene von Professuren sind die rechtlichen Verfahrensregelungen zum Umgang mit möglichen Einsprüchen derart, dass die zuständige Stelle innerhalb der Hochschule über den Vorgang erneut entscheiden muss. Im Unterschied zu anderen Landesbehörden gibt es keine Beanstandungsmöglichkeit bei dem Senator bzw. der Senatorin für Frauenfragen gemäß § 18 Abs. 2 LGG. Die Frauenbeauftragten haben deshalb schon seit Längerem gefordert, im BerlHG für Konfliktfälle die Einrichtung einer Schlichtungsstelle vorzusehen. Einsprüche gegen Berufungsvorschläge für Professuren und Juniorprofessuren gehen bisher an die Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung als Appellationsinstanz. Diese hat in der Vergangenheit in Einzelfällen immer wieder von seiner Kompetenz Gebrauch gemacht und dem Votum der Frauenbeauftragten entsprochen. Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten spricht sich daher gegen eine Verlagerung des Berufungsrechts an die Hochschulen aus.

Im Gesamtblick muss betont werden, dass sich die Frage nach den Effekten hinsichtlich des Amtes der Frauenbeauftragten anders stellt als bei konkreten Einzelprogrammen, Instrumenten und Maßnahmen. In gewisser Weise sind alle in den einzelnen Kapiteln der vorliegenden Broschüre vorgestellten hochschulpolitischen Steuerungsinstrumente Effekte der Arbeit der Frauenbeauftragten.

Zur spezifischen Situation konfessionsgebundener Hochschulen

Angelika Pleger, Petra Völkel

Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin und die Evangelische Fachhochschule Berlin sind konfessionsgebundene Hochschulen im Land Berlin, in der Trägerschaft ihrer jeweiligen Kirche. Die EFB blickt auf eine über 100-jährige Tradition zurück. Als Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (heute auch mit den Studiengängen Pflege/Pflegemanagement, Evangelische Religionspädagogik und Bachelor of Nursing) verfügt die EFB sowohl über einen hohen Anteil von Frauen im Studium (ca. 80 %) als auch in der Lehre (ca. 50 %). Die 1991 gegründete KHSB weist als eine Ausbildungseinrichtung für die verschiedenen Felder der Sozialen Arbeit seit der Gründungsphase bis heute einen gleichgewichtigen Frauen- und Männeranteil in der Professorenenschaft, bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Lehrbeauftragten auf. Im Aufbauzeitraum der Hochschule entwickelten sich die Gremien und die Beauftragungsämter mit einer nahezu paritätischen Besetzung von Männern und Frauen.

Obwohl die Verfassung der EFB die Beteiligung der Frauenbeauftragten nicht kennt, nimmt die vom Rektorat eingesetzte Frauenbeauftragte innerhalb der EFB-Gremien eine beratende und lenkende Funktion wahr. Grundlage für ihre Arbeit ist das Frauenförderungs- und Gleichstellungsgesetz der Landeskirche von 2002, welches Grundsätze zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Beschäftigten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält. An der KHSB wird seit 1995 das Amt einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über das Organ des Akademischen Senats gewählt und bis heute von einer Frau aus der Professorenenschaft gestellt. Die geheime Wahl im Akademischen Senat bezieht neben der wahlberechtigten Professorinnen und Professoren auch die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vertreterinnen und Vertreter der Studierendenschaft und die Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ein.

Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben innerhalb der Hochschule und in der LaKoF erhalten die Frauenbeauftragten der KHSB und der EFB eine Lehrdeputatsermäßigung von zwei Semesterwochenstunden. Die Frauenbeauftragte der KHSB steht in ihrer Beauftragungsarbeit auch den verschiedenen Hochschulgremien, vom Akademischen Senat bis zu den Berufungskommissionen, beratend zur Seite. Die Frauenbeauftragte der EFB wirkt seit Längerem darauf hin, dass bei allen hochschulpolitischen Entscheidungen die Aspekte des Gender Mainstreaming berücksichtigt werden, insbesondere auch im Hinblick auf die anstehenden Akkreditierungen der modularisierten Studiengänge. Darüber hinaus berät die Frauenbeauftragte der jeweiligen Hochschule Studierende in allen anstehenden Fragen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Grundlagen der Arbeit der Frauenbeauftragten an den konfessionsgebundenen Hochschulen durch eigene Gesetzgebung in einer anderen Rechtskonstruktion von denen staatlicher Hochschulen unterscheiden. Dies betrifft sowohl die Existenz der Ämter, den Wahlmodus, als auch die zur Verfügung gestellten zeitlichen und materiellen Ressourcen. In der alltäglichen Arbeit, das heißt insbesondere bei der Beteiligung an Personalvorgängen, entspricht die Praxis jedoch den Vorgaben von BerlHG und LGG.

Gender Mainstreaming - Verantwortung und Verantwortungsübernahme

Ursula Fuhrich-Grubert, Helga-Maria Engel

Historie

Nachdem das Konzept des Gender Mainstreaming (GM) 1985 erstmals auf der Dritten Weltfrauenkonferenz in Nairobi vorgestellt worden war, brauchte es 13 Jahre bis es über eine Reihe weiterer Stationen (Vereinte Nationen und Europäische Union) im Jahr 1998 auf der achten Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) der Länder der Bundesrepublik Deutschland zuerst Eingang in die hochschulpolitische Beschlussfassung fand. In den „Gleichstellungspolitischen Leitlinien für eine zukunftsweisende Hochschulpolitik“ hieß es unter Punkt 3: „Der Mainstreaming-Ansatz soll in einer zukünftigen Hochschulpolitik umfassend berücksichtigt werden.“⁸ Erst zwei Jahre später sollte GM dann Eingang

⁸ 8. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) der Länder am 25./26. Juni 1998 in Eltville (Hessen), Beschlussfassung, S. 2.

in das Programm „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ der Bundesrepublik Deutschland finden.

Parallel begannen erste Schritte zur Implementierung des Konzepts in die Berliner Hochschulen, das heißt hier in die Berliner Fachhochschulen. Direkte Auslöser für eine Auseinandersetzung mit GM waren dort jeweils spezielle Veranstaltungen zum Thema. Sie fanden – initiiert von den jeweiligen Frauenbeauftragten und wie in der GFMK-Beschlussfassung von 1998 gefordert – als Teil der Modernisierungsdebatte in den Hochschulen statt: Im Mai 2000 befasste sich das 9. Frauenpolitische Forum der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin mit dem Thema und einen Monat darauf die 10. Jahrestagung der BuKoF-Kommission „Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen“, die an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin stattfand. Im Ergebnis führten die dortigen Beratungen zu der Überzeugung, dass GM umgehend in den Berliner Hochschulen zu implementieren sei. Dabei wurde GM neben der Frauenförderung als grundlegende, breit angelegte und nachhaltige Strategie zur Umsetzung von Chancengleichheit betrachtet – dies nicht zuletzt, weil GM die Verantwortung für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik auf die Schultern aller Angehörigen einer Organisation, hier Hochschule verteilt, wodurch die Akzeptanz und Wirksamkeit dieser Politik erhöht wird.

In der Folge kam es im Rahmen der 12. BuKoF-Jahrestagung (2000) seitens der betreffenden Kommission zu dem wichtigen Antrag, die HRK aufzufordern, „Konzepte des Gender Mainstreaming als Führungsaufgabe ... zu entwickeln.“⁹ Schlussendlich etwas umformuliert wurde er mit großer Mehrheit angenommen. Aber bereits im direkten Nachgang der beiden Veranstaltungen an der FHVR (an der im Rahmen einer wichtigen Tagung der bundesdeutschen Verwaltungsfachhochschulen Anfang 2001 zudem die These formuliert worden war, dass GM als Teil der Modernisierungsdebatte in diesen Hochschulen grundsätzlich zu etablieren sei) und an der FHTW erfolgten konkrete Schritte zur Implementierung von GM an den beiden Hochschulen. Vorschläge zur Einführung von Instrumenten zwecks Sensibilisierung für die Geschlechterfrage und das Erreichen von Gender-Kompetenz wurden in die jeweiligen Akademischen Senate eingebracht und nach relativ kurzer Zeit (FHVR Ende 2001) bzw. etwas längerem Vorlauf (FHTW Anfang 2003) umgesetzt. Im Jahre 2003 beschloss dann auch der Akademische Senat der Alice-Salomon-Hochschule Berlin ein ganzes Bündel von Maßnahmen zwecks Umsetzung von GM. Noch etwas später (2005) folgte die Fachhochschule für Wirtschaft Berlin und die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin mit spezifischen Maßnahmen.

⁹ Helga Engel: Bericht der BuKoF-Kommission „Frauenforschung und Frauenförderung an Fachhochschulen“ für die 12. BuKoF-Jahrestagung in Berlin, September 2000, Ms. 2 S., S. 2.

Konzeption

Für eine erfolgreiche Implementierung von GM gibt es in der Theorie eine Reihe von Verfahren und Strategien. Hier wurden in den Berliner Hochschulen grundsätzlich unterschiedliche Prioritäten gesetzt: In zwei Fällen (FHTW und FHW Berlin) erfolgte zunächst (2003 und 2005) mit Hilfe von Gender-Trainings eine Gender-Sensibilisierung des Leitungs- und Lehrpersonals der Hochschulen. Eine andere Option bestand darin, als Einstieg einführende öffentliche Veranstaltungen zum Thema im Rahmen einzelner Organisationseinheiten abzuhalten (FHW Berlin, Fachbereich Berufsakademie 2007). Im Zusammenhang mit dem Studienreformprozess gewann an der FHW Berlin aber auch an anderen Berliner Hochschulen (ASFH, FHVR) dann der Bereich Lehre unter dem Signum GM zunehmend an Bedeutung. Es ging und geht um die Integration von Gender-Aspekten in die Lehre – sowohl inhaltlich-thematisch in die Curricula wie methodisch in die Didaktik. Verschiedene Maßnahmen zur Verankerung von Gender-Aspekten in der Lehre durch Zielvereinbarungen (FHW Berlin), durch das Schaffen einer dafür zuständigen Stelle (FHTW) oder durch Beschlüsse von Gremien (AS, ASFH oder Ausbildungs- und Studienkommissionen, FHVR) führten zu guten Erfolgen (vgl. dazu Artikel „Gender im Studienreformprozess“).

Darüber hinaus spielt GM in der Personalentwicklung (insbesondere bei der Besetzung von Professuren) (FHTW), in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung im Rahmen von Projekten der angewandten Forschung und Entwicklung (FHTW) sowie bei besonderen Aktivitäten für Frauen in der Studierendenwerbung und -information (FHTW) sowie mit Blick auf Maßnahmen zur Förderung der Familiengerechtigkeit der Hochschulen (FHVR und FHTW) eine bedeutende Rolle. Hervorzuheben bleibt, dass GM in der Zwischenzeit an einigen Fachhochschulen (ASFH, KHSB und FHVR) selbst zum Thema von Lehre und Forschung geworden ist.

Schließlich wurden an den Berliner Hochschulen eine Reihe weiterer Instrumente zur praktischen Umsetzung von GM erfolgreich eingeführt: So gibt es an der FHVR (seit 2001) durch AS-Beschluss einen Gender-Check sämtlicher Vorlagen für die Sitzungen aller zentralen Gremien und in der Zwischenzeit auch aller dezentralen Gremien. Das heißt, neben der Frage nach den „Auswirkungen auf den Haushalt“ enthalten die Vorlagen zugleich die nach den „Auswirkungen auf die Chancengleichheit“. Damit wird dem Gender-Aspekt die gleiche Bedeutung wie dem ökonomischen Aspekt zugemessen. Zeitgleich wurde im Leitbild der FHVR die Verpflichtung der Hochschule aufgenommen, sich „gemäß dem Gender-Mainstreaming-Prinzip“ für die „nachhaltige Gleichstellung von Männern und Frauen“¹⁰ einzusetzen. Dem

¹⁰ Leitbild der FHVR, in: www.fhvr-berlin.de

entspricht, dass die ASFH seit 2003 GM als Leitlinie in ihrer Grundordnung nennt. GM ist per se eine von allen Hochschulangehörigen, insbesondere von der Hochschulleitung zu vertretende Strategie. In der Regel haben alle bisher genannten Maßnahmen jedoch einer ersten Initiative der Frauenbeauftragten der jeweiligen Hochschulen zu ihrer Implementierung bedurft. Auch die Frage der Verantwortlichkeit ist noch nicht überall optimal gelöst. An der ASFH existiert allerdings bereits eine eigene „Gender-Mainstreaming-Kommission“, zu der neben Mitgliedern aller Statusgruppen entsprechend dem Top-down-Prinzip von GM auch der Prorektor gehört. Sie konzipiert und schiebt Projekte zum Thema an der Hochschule an. An der FHVR hat die AS-Kommission für Chancengleichheit diese Rolle und die der Überwachung der Maßnahmen übernommen.

Ein geregeltes und differenziertes Controlling jedoch, das für die Steuerung des GM-Prozesses unerlässlich ist, existiert an den Berliner Hochschulen erst in Ansätzen, wird aber angestrebt: So gab es an der ASFH seit 2003 eine Gleichstellungsprüfung in standardisierter Form. Sie bestand aus Gender-Statements und jährlichen Gender-Berichten. Zurzeit werden beide Instrumente überarbeitet. Parallel wird an der ASFH auch ein Gender-Budgeting aufgebaut. Die Finanzierung der GM-Maßnahmen erfolgt entsprechend dem GM-Ansatz in der Regel aus Mitteln der jeweiligen Hochschulen, aber auch aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Eine zeitliche Eingrenzung des GM-Prozesses an den Berliner Hochschulen ist nicht möglich. Grundsätzlich ist er konzeptionell sehr langfristig angelegt.

Einführungsstrategien

Als erfolgreiche Einführungsstrategie von GM hat sich (s. o.) die Veranstaltung von Konferenzen, Vorträgen usw. zum Thema oder von Gender-Trainings herausgestellt. Die dadurch erfolgte Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit, insbesondere der jeweiligen Hochschulleitung, ermöglichte weitere Maßnahmen, die in der Regel jedoch bis heute der steten Begleitung durch die Frauenbeauftragten bedürfen. Ein grundsätzliches Problem von GM war und ist die teilweise nur begrenzte Akzeptanz des Konzepts. Daraus folgt die Ablehnung der geforderten Übernahme der Verantwortung für die Herstellung von Chancengleichheit durch alle Angehörigen der Hochschulen und insbesondere durch die Hochschulleitung. Hier wird deutlich, dass Maßnahmen zur Gender-Sensibilisierung innerhalb der Hochschulen weiterhin erforderlich sind.

Als hilfreich hat sich ein Workshop zu GM erwiesen, zu dem die Senatoren für Frauen und für Wissenschaft, die LKRP und die LaKoF einluden. Diesem klaren Bekenntnis zu GM auf politischer Ebene folgte in der Präambel der Hochschulverträge von 2005 eine Formulierung, durch die die Hochschulen

aufgefordert sind, Konzepte für Gender-Mainstreaming zu entwickeln und umzusetzen sowie Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Personalentwicklung zu ergreifen.

Effekte

Da das notwendige, differenzierte Controlling für die geschilderten GM-Maßnahmen in der Regel noch fehlt, ist eine exakte Analyse ihrer Ergebnisse bisher nicht möglich. Allgemein lässt sich eine Verbesserung des Klimas für Fragen der Chancengleichheit an den betreffenden Hochschulen feststellen. Zudem sind sie auf einem erfolgreichen Weg, das grundsätzliche Ziel von GM zu erreichen, nämlich die Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen – geht man vom Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten aus.¹¹ Auch wenn GM in Berlin bisher an den Fachhochschulen praktiziert wird, so handelt es sich um ein Konzept, das von seinem Ansatz her für alle Hochschultypen gleichermaßen geeignet ist. So hat der Kanzler der Freien Universität Berlin im Verlaufe einer Anhörung zum Thema „Strategien und Maßnahmen zum Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting an Berliner Hochschulen und Wissenschaftsbetrieben sinnvoll umsetzen“ im Ausschuss für Wissenschaft und Forschung des Abgeordnetenhauses von Berlin am 20. Februar 2008 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die FU am Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Thema Gender Mainstreaming mitarbeitet und die Aufstellung eines Gender-Mainstreaming-Planes beabsichtigt. In dem Wissen, welche Bedeutung ein Gender Controlling besitzt, beabsichtigt schließlich die Technische Universität Berlin in einem gestuften Verfahren zunächst ein solches einzuführen.

Prädikate für erfolgreiche Gleichstellungspolitik

Elke Brüns

Historie

Von außeruniversitären Einrichtungen vergeben, prämiieren Awards herausragende Leistungen in der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Berliner Hochschulen bewarben sich erfolgreich um die Prädikate Total E-Quality, D21 und familiengerechte hochschule®.

¹¹ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 1.Forschreibung, hg. vom Center of Excellence Women and Science, Bonn 2005, S. 33–34.

Mit dem Prädikat Total E-Quality werden seit 1997 Unternehmen, Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen für ihre an den Maßgaben einer an nachhaltiger Chancengleichheit orientierten Personalpolitik ausgezeichnet. Das entscheidende „Kriterium für die Vergabe des Prädikates ist, dass die Organisationen einen erfolgreichen Konsens zwischen wirtschaftlichen Belangen und den Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels geeigneter Personalstrategien zur Umsetzung von Chancengleichheit erzielen.“ (Homepage Total E-Quality Deutschland e.V.) Der Award wurde 2002 an die Technische Fachhochschule Berlin, die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft, die Fachhochschule für Wirtschaft und die Freie Universität Berlin verliehen und erneut 2005 an die FHTW, FHW Berlin und die FU. Auch für 2008 haben sich wiederum erfolgreich die FU, die FHTW und die FHW Berlin beworben. Erstmals hat die Technische Universität Berlin den Award erhalten.

Eine besondere Rolle in den hochschulpolitischen Maßnahmen zur Frauenförderung stellt das Bestreben dar, vermehrt Frauen für technische Studiengänge und Berufe zu interessieren. Hier setzt der Hochschulwettbewerb „Get the Best – Frauen als Erfolgsfaktor für Hochschulen“ an, der von der Initiative D2I, Europas größter Public Private Partnership, initiiert wurde. Die Auszeichnung ist mit einem Preisgeld verbunden. Die TUB erhielt den zweiten Preis 2004, die TFH wurde im Mai 2005 mit dem dritten Preis und im Juli 2005 zudem mit einem Sonderpreis ausgezeichnet.

Die aktuelle Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Problematik des demographischen Wandels machen indes zunehmend die Notwendigkeit einer nicht nur auf Chancengleichheit, sondern auch auf familienfreundlichkeit basierenden Hochschule deutlich. Das audit berufundfamilie® wurde als Instrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik auf Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt. Seit 1999 werden Zertifikate an Unternehmen vergeben, seit 2002 wird das audit familiengerechte hochschule® auch an Hochschulen angeboten. Die FU erhielt im Mai 2007 das Grundzertifikat, im August 2007 folgte die Charité – Universitätsmedizin Berlin als erste und bislang einzige Institution mit zwei Zertifikaten, für den akademischen und den klinischen Bereich. Im gleichen Jahr wurde auch die Alice-Salomon-Hochschule Berlin zertifiziert.

Konzeption

Das Prädikat Total E-Quality wird von Total E-Quality Deutschland e.V. für jeweils drei Jahre verliehen und muss danach erneut beantragt werden. Die Erhebung der Daten erfolgt auf der Basis von Fragebögen, anhand derer sich die Hochschulen hinsichtlich des erreichten Standes einer Geschlechtergerechtigkeit selbst überprüfen und in Planung begriffene Projekte zur Verbesserung der Chancengleichheit benennen. Eine von Total E-Quality Deutschland e.V.

eingesetzte unabhängige Jury bewertet die Bögen. Zentrale Kriterien sind: 1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung, 2. Karriere- und Personalentwicklung, 3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (Work-Life-Balance), 4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik, 5. Planungs- und Steuerungselemente in der Organisationsentwicklung, 6. Organisationskultur und 7. Forschung, Lehre und Studium. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Dekanate und Fachbereiche.

Der D21-Hochschulwettbewerb „Get the Best“ nennt als Kriterien die „stringente Erfolgskontrolle der Maßnahmen, das Eigenengagement der Hochschule auch im finanziellen Bereich, die Verbindung von Schule – Hochschule – Wirtschaft und eine auf Nachhaltigkeit angelegte Strukturveränderung.“ Die TFH wurde entsprechend für die Berufungen von fünf regulären Professuren mit einem Gender/Innovationsauftrag ausgezeichnet. Die TUB wurde dagegen für die wirksame Mischung ihrer Maßnahmen gewürdigt: Neben breitenwirksamen Programmen (Techno-Club für Schülerinnen ab der 11. Klasse, Schülerinnen&Schüler-Techniktage, „Schnupperstudium“ während der Schulferien) stehen spezielle Qualifizierungsprogramme für einzelne Zielgruppen, die mit universitären (beim ProFiL-Programm gemeinsam mit der Humboldt-Universität zu Berlin und der FU) und außeruniversitären Kooperationspartnern durchgeführt (Femtec GmbH) werden.

Das audit berufundfamilie[®] ist ein Managementinstrument zur Förderung familienbewusster Personalpolitik, bei dem nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch das weitere Entwicklungspotenzial aufgezeigt und Zielvorgaben festgelegt werden. Die Auditierung verläuft in vier Phasen: 1. Strategieworkshop, 2. Auditierungsworkshop mit Zielvereinbarungen mit anschließender Verleihung des Grundzertifikats, 3. jährliche Berichterstattung, 4. Re-Auditierung nach 3 Jahren mit der Möglichkeit, das Zertifikat zu erhalten. Die durchführende Hertie-Stiftung setzt in diesem Prozess darauf, Vorhandenes effektiver zu nutzen und die Hochschulen hinsichtlich der Problemlösungsstrategien zu vernetzen.

Einführungsstrategien

Grundlage der Bewerbungen waren in der Regel Beschlüsse entsprechender Hochschulgremien wie etwa Akademischer Senat oder Kuratorium. Auf dieser Basis wurden an den Hochschulen Arbeitsgruppen etabliert, die den Prozess der Bewerbung begleiteten. Dabei wurde von den Frauenbeauftragten angestrebt, diese Arbeitsgruppen möglichst hochrangig, das heißt bei der Hochschulleitung anzusiedeln, um bei entwickelten Konzepten die entsprechende Unterstützung abzusichern. Dieses bereits bewährte Verfahren wird bei dem Prozess der Auditierung zum Erwerb des Prädikats familiengerechte hochschule[®] vorausgesetzt und führt so zu einer unmittelbaren Beteiligung der Hochschulleitung. Die Zusammensetzung der Arbeits-

gruppen war unterschiedlich, zum Teil aus bereits bestehenden Gremien heraus, zum Teil entsprechend den unterschiedlichen zu bearbeiteten Aufgabengebieten. Die Projektleitung und Geschäftsführung lag immer bei den Frauenbeauftragten.

Effekte

Grundlage der Auszeichnung mit einem Award ist das sichtbare, messbare und dokumentierte Engagement um Gleichstellung: Damit werden die Hochschulen in der Bewerbungsphase zunächst zu einer umfassenden Bestandsaufnahme veranlasst – ein Prozess, der Defizite, aber auch Chancen der Weiterentwicklung verdeutlicht. Von besonderer Bedeutung sind sowohl die mit den Zertifikaten Total E-Quality wie familiengerechte hochschule® verbundenen Zielvereinbarungen, die keine Sonntagsversprechen darstellen, sondern die Hochschulen konkret in die Pflicht nehmen. Durch die Tatsache, dass im Zuge der Neubewerbung um die Zertifikate das zwischenzeitlich Erreichte dokumentiert werden muss, ist ein kontinuierlicher Prozess vorgegeben, der zugleich eine flexible Anpassung und Neujustierung der Maßnahmen erlaubt.

Die Maßnahmen des D21-Wettbewerbs „Get the Best“ zielen darauf, die Attraktivität technischer Studiengänge für Frauen zu erhöhen. Dazu ist nötig, Initiativen und Programme zu entwerfen, die bereits Schülerinnen erreichen und so frühzeitig das Interesse wecken – beispielhaft ist etwa der „Techno-Club“, den die TUB eingerichtet hat. Darüber hinaus dienen sie der Ermittlung und Erprobung fachspezifischer Genderaspekte in Lehre, Didaktik und Fächerkultur. Hier wirken die in der TFH installierten Gender/Innovations-Professuren vorbildlich. Durch diesen Prozess können Frauen- und Geschlechterforschung im Fachgebiet nachhaltig verankert werden. Grundsätzlich dient dieser Vorgang auch der Qualitätssicherung bei der Modularisierung von Studiengängen. Dass diese Strategien erfolgreich verlaufen, zeigt sich in der Erhöhung des Professorinnenanteils, dem Anteil an Frauen bei Neuberufungen und dem wachsenden Anteil weiblicher Studierender, die für die Berliner Hochschulen über dem Bundesdurchschnitt liegen.

Es ist das Ziel des audits familiengerechte hochschule®, die betrieblichen Interessen der Hochschule und die familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden auszubalancieren und entsprechende Maßnahmen langfristig in der Hochschule zu verankern. Die Hochschulen versprechen sich dadurch nicht zuletzt Wettbewerbsvorteile: Durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen können vermehrt qualifizierte Wissenschaftler, Wissenschaftlerinnen und Studierende gewonnen werden, die Studiendauer soll verkürzt und die Studienabbruchquoten aus familiären Gründen gesenkt werden. Die Motivation für Beschäftigte und Studierende steigt und die Chancengleichheit zwischen Beschäftigten/Studierenden mit und ohne familiäre Aufgaben wird verbessert.

Gleichstellung - sichtbar und ausgezeichnet

Ursula Fuhrich-Grubert

Historie

Hochschulinterne Preise, welche die Leistungen von Frauen im Allgemeinen und/oder ihre Arbeiten zu Themen aus der Frauen- und Geschlechterforschung sichtbar und öffentlich machen, existieren in der Berliner Hochschullandschaft seit 1995. In jenem Jahr wurde an der Freien Universität Berlin erstmals der Margherita-von-Brentano-Preis verliehen. Versehen mit zunächst 20.000 DM (heute 11.000 €) war er die erste und ist eine der höchstdotierten Auszeichnungen ihrer Art in Deutschland. Er wirkte und wirkt zugleich als Motor für weitere Forschungen und frauenfördernde Maßnahmen innerhalb der Universität, da der Preis nicht nur die Leistung der Preisträgerinnen würdigt, sondern zugleich die Möglichkeit schafft, sie fortzusetzen. Im Jahr 2000 folgte an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin mit dem POLITEIA-Preis eine weitere Auszeichnung, die allerdings – der Größe der Hochschule geschuldet – „nur“ mit 1.500 € dotiert wurde, während der erstmals 2007 verliehene Clara-von-Simson-Preis der Technischen Universität Berlin immerhin mit 5.000 € versehen ist.

An der FU und der Universität der Künste Berlin wurde die Idee, via Preisverleihungen Frauen und ihre Arbeit – nicht zuletzt im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung – an der Hochschule sichtbar zu machen, von einigen Fakultäten bzw. Fachbereichen aufgenommen: So gibt es seit 1999 einen Frauenförderpreis Geschichts- und Kulturwissenschaften des zugehörigen Fachbereichs an der FU in Höhe von 1.000 € jährlich und seit dem Jahr 2000 den Marie-Schlei-Preis des Fachbereichs Erziehungswissenschaften und Psychologie der FU in Höhe von maximal 3500 €. Die Fakultät Gestaltung der UdK schließlich verleiht den lili-UdK-Gestalterinnen Preis. Er besitzt insofern eine Besonderheit, als dass keine Geldsumme ausgeschüttet wird, die wie sonst üblich zur Förderung der Preisträgerinnen bzw. ihrer Forschung verwendet werden soll. Die Förderung erfolgt vielmehr direkt, indem die Preisträgerinnen einen Workshop an der UdK anbieten kann.

Motiv für die Entstehung aller dieser Preise war und ist die Vorstellung, dass auf diese Art und Weise die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern seitens der Hochschule aktiv auf den Weg gebracht werden kann.

Konzeption

Bis auf eine Ausnahme würdigen die genannten Preise Frauen im Qualifizierungsprozess oder deren Qualifikationsarbeiten. Die Preise zeichnen auf diese Weise deren wissenschaftliche oder künstlerische Arbeiten aus, die wiederum

aus sämtlichen oder aus ganz bestimmten Studiengängen und Fächern stammen können, die an der jeweiligen Hochschule zu finden sind. Dabei werden Arbeiten, die der Frauen- und Geschlechterforschung zuzuordnen sind – mit Ausnahme des Clara-von-Simson-Preises (TUB) – stets zusätzlich oder sogar ausschließlich (POLITEIA-Preis, FHVR) bedacht. Der Margherita-von-Brentano-Preis der FU wendet sich darüber hinaus und anders als alle anderen Frauenförderpreise nicht nur an potenzielle Nachwuchswissenschaftlerinnen, sondern an Frauen sämtlicher Statusgruppen sowie in jüngster Zeit auch an Alumnae, deren Wirken von besonderer gesellschaftlicher Relevanz ist. Zugleich ehrt er neben einem wissenschaftlichen Œuvre auch Maßnahmen zur Frauenförderung.

Indem einige Preise den Namen einer bedeutenden Wissenschaftlerin (Margherita von Brentano, Clara von Simson, Marie Schlei) aus der Vergangenheit der jeweiligen Hochschule tragen, wird deren Wirken zugleich dauerhaft in das Bewusstsein der Öffentlichkeit gerückt. Das wiederum trägt nicht nur zur Erhöhung der Visibilität von Frauen an den jeweiligen Hochschulen bei, sondern begründet darüber hinaus eine besondere Tradition von Frauenförderung. An der FHVR wurde hierfür allerdings eine andere Herangehensweise gewählt: Indem das POLITEIA-Projekt – das sich über Ausstellungen, Publikationen etc. u. a. die Förderung der Geschlechterdemokratie zum Ziel gesetzt hat – die Patenschaft für den Preis übernommen hat, wurde eine solche Tradition quasi von außen an die Hochschule herangetragen. Die jeweiligen Preise sind in der Regel finanziell gestaffelt, das heißt es gibt erste bis dritte Preise (TUB, Fachbereiche der FU, UdK), den Preis als solchen und ebenfalls dotierte „Medaillen“ (FHVR), aber auch Auszeichnungen und Belobigungen, die jedoch keine pekuniären Zuwendungen beinhalten (FU).

Finanziell ausgestattet werden alle fachbereichsübergreifenden Preise in Berlin von der Hochschulleitung, im Falle der Fachbereichs- und Fakultätspreise aus Mitteln der zugehörigen Einrichtungen. Das heißt, es handelt sich um Preise der Hochschulen bzw. Fachbereiche. Dadurch soll nicht zuletzt die besondere Bedeutung, welche die Frauenförderung aus der Perspektive der zugehörigen Leitungsgremien besitzt, unterstrichen werden. Dementsprechend sind die Auswahlkommissionen teilweise auch mit Mitgliedern dieser Gremien besetzt. Zugleich gehören ihnen aber stets alle Statusgruppen der Hochschule an, was wiederum die Verankerung der Preise an der Basis aller weiblichen Hochschulangehörigen widerspiegelt. In der Regel wachen die Auswahlkommissionen auch über die korrekte Verwendung der Preisgelder. Eine differenzierte Evaluierung erfolgt allerdings üblicherweise (bisher) nicht.

Die Bewerbungsmodalitäten sind relativ einheitlich: Die potenziellen Preisträgerinnen können sich sowohl selbst um den Preis bewerben wie auch von anderen Hochschulangehörigen vorgeschlagen werden. Sofern es sich um wis-

senschaftliche und Studienabschlussarbeiten oder Dissertationen (z. B. Marie-Schlei-Preis) handelt, werden die jeweils besten Arbeiten ausgewählt, wobei zusätzliche Kriterien wie Innovativität oder Interdisziplinarität – so etwa an der TUB – eine bedeutende Rolle spielen können. Etwa drei bis sechs Monate nach Bewerbungsschluss werden die Preise – in der Regel einmal pro Jahr – verliehen. Dies geschieht meist in feierlichem Ambiente durch die Präsidenten oder Präsidentinnen, die Rektoren oder Rektorinnen bzw. die Dekane oder Dekaninnen. Die Organisations- und Öffentlichkeitsarbeit erfolgt allerdings üblicherweise durch die hauptamtlichen oder nebenberuflichen Frauenbeauftragten bzw. deren Büros. Die Preisverleihungen sind entweder selbst wichtige Ereignisse im Kalender der Hochschulen oder sie finden im Rahmen von herausragenden Veranstaltungen der Fachbereiche/Fakultäten statt. Um die Bedeutung des Preises und damit der Frauenförderung an der Hochschule in der Öffentlichkeit, die im Falle der hochschulübergreifenden Preise weit über die Hochschulöffentlichkeit hinausgeht, zusätzlich zu unterstreichen, wurde an der FHVR ein besonderer Weg gewählt: Hier werden prominente weibliche Ehrengäste aus Politik, Wirtschaft oder Wissenschaft – wie etwa Bundesministerinnen – eingeladen und der Preis wird nicht an der Hochschule selbst, sondern in historischen Räumen in der Mitte Berlins am Gendarmenmarkt verliehen. Der lili-UdK-Gestalterinnen-Preis wiederum wird im adäquaten Rahmen der Eröffnung einer Ausstellung mit Arbeiten der Preisträgerinnen an der designtransfer-Galerie der UdK vergeben. In der Regel initiiert von den jeweiligen Frauenbeauftragten wurde die Maßnahme der Preisverleihung in sehr unterschiedlicher Geschwindigkeit umgesetzt: Während es an der FU und der FHVR jeweils etwa ein Jahr von der Idee einer Preisverleihung bis zu deren Realisierung dauerte, waren aufgrund institutioneller Langwierigkeiten an der TUB mehr als vier Jahre nötig, bis dort der Clara-von-Simson-Preis erstmals 2007 verliehen werden konnte. Abgesehen von der jeweiligen Atmosphäre an den Hochschulen – von grundsätzlich frauenfördernd bis eher gleichstellungsfeindlich –, spielte dabei auch die persönliche Einstellung der amtierenden Präsidenten/Präsidentinnen und Rektoren/Rektorinnen gegenüber der geplanten Maßnahme eine wichtige Rolle. So hatte der Präsident der FU beim Margherita-von-Brentano-Preis sogar eine initiiierende Funktion übernommen.

Effekte

Grundsätzlich beabsichtigen sämtliche genannten Preise eine Erhöhung der Visibilität der Leistungen von Frauen an den zugehörigen Hochschulen und damit in Wissenschaft, Kunst und Forschung allgemein sowie speziell in der Frauen- und Geschlechterforschung. Der Prozess der Preisvergabe, das heißt von der Namensgebung, Ausschreibung, Wahl der Preisträgerinnen und dem eigentlichen Festakt, führt gewissermaßen als symbolische Handlung

zu einer deutlich höheren Würdigung der Gleichstellungspolitik innerhalb der Hochschulöffentlichkeit.

Zugleich aber sollen die Preisgelder die Karrieren der Preisträgerinnen nachhaltig fördern, indem sie ihnen die Möglichkeit eröffnen, bestimmte Forschungen zu beginnen oder fortzusetzen, ihre Arbeiten zu publizieren oder anderweitig öffentlich zu machen, Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen oder Erfahrungen in der Lehre zu sammeln. Bis auf die FHVR sind es bisher ausschließlich die Berliner Universitäten bzw. deren Fachbereiche, die das Instrument der Preisverleihung als Frauenfördermaßnahme verwenden. Erfolgreich ist es allerdings an der Fachhochschule genauso: Indem die Preisverleihung ein wichtiges, von der Hochschulleitung offiziell verantwortetes und weit über die Hochschule hinaus wahrgenommenes Ereignis ist, wird das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zum grundsätzlichen Anliegen der Hochschule und damit Teil ihres Selbstverständnisses, ihrer Corporate Identity – wie etwa an der FU oder FHVR festzustellen ist. Allerdings bedarf es dafür im Allgemeinen auch einer gewissen Tradition der Preisverleihung und im Idealfall – da öffentlichkeitswirksamer und in der Regel höher dotiert – eines Preises, welcher fachbereichsübergreifend vergeben wird.

Konzepte und Strategien

**III. Förderung von Wissenschaftlerinnen,
Künstlerinnen und Studentinnen**

Das erste „Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen“

Bianca Beyer, Ursula Fuhrich-Grubert

Historie

Das Abgeordnetenhaus von Berlin (West) beschloss am 25. Oktober 1990 zusätzliche Stellen für Wissenschaftlerinnen im Umfang von 5 Millionen DM an den West-Berliner Hochschulen bereitzustellen. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen an Professuren sollte deutlich gesteigert werden und gleichzeitig sollten mehr Frauen als bisher die Chance erhalten, sich für eine Berufung zu qualifizieren. Die Idee eines solchen Förderprogramms war bereits seit Jahren in der Diskussion, doch dass es schließlich im Abgeordnetenhaus beantragt und positiv beschieden wurde, basiert auf mehreren Faktoren, die zu dem bis heute andauernden Erfolg beitrugen. Zum einen existiert in Berlin eine über Jahrzehnte gewachsene breite frauenpolitische Basis, die damals verstärkt Maßnahmen gegen die hohe Anzahl arbeitsloser Akademikerinnen in Berlin (West) und die anhaltenden Ausschlussmechanismen des Hochschulsystems gegenüber qualifizierten Frauen forderte. Zum anderen führten die Studierendenproteste Ende der 1980er Jahre zu Veränderungen in der Hochschulstruktur, die der Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen zu Gute kamen. Die Bestrebungen nach mehr studentischer Mitbestimmung und transparenten Entscheidungsprozessen überschneiden sich mit der Forderung nach mehr Teilhabe von Frauen.

Entscheidend für die Etablierung des Programms war allerdings, dass es im Frühling 1989 in Berlin (West) zu einem Regierungswechsel gekommen war. Die neue rot-grüne Regierung – mit erstmals mehrheitlich mit Frauen besetzten Senatsposten – hatte bereits in den Koalitionsverhandlungen vereinbart, dass zusätzliche Haushaltsmittel für die Hochschulen bereitgestellt und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich eingeführt oder erweitert werden sollten. Die Gestaltung dieser Maßnahmen wurde von dem 1986 erstellten Benda-Gutachten¹² und einem 1989 ergangenen Beschluss (Eilentscheidung) des Oberverwaltungsgerichts Münster beeinflusst. Während Ernst Benda bestätigte, dass spezifische Maßnahmen notwendig seien, um die egalitäre Partizipation von Frauen an beruflichen Positionen zu erreichen, hatte das besagte Oberverwaltungsgericht die Einführung der Frauenquote

¹² Das Gutachten von Prof. Ernst Benda, ehemaliger Bundesinnenminister (CDU) und ehemaliger Vorsitzender des Bundesverfassungsgerichts, führte dazu, dass in den meisten Landesgleichstellungsgesetzen die sogenannte weiche Quote verankert wurde, der zufolge Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind. Vgl. Benda, Ernst, Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zu Gunsten von Frauen im öffentlichen Dienst, Gutachten im Auftrag der Leitstelle Gleichstellung der Frau der Freien und Hansestadt Hamburg, Freiburg i. Br. 1986.

auf Planstellen als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz¹³ abgelehnt. Daher entschied sich das Land Berlin, zusätzliche Stellen aus Sondermitteln mit der Auflage zu schaffen, dass diese nur für die Besetzung mit Frauen in Anspruch genommen werden dürften.

Konzeption

Das Abgeordnetenhaus von Berlin (West) entschied, dass den Hochschulen mit dem Haushalt 1991 gemäß ihrem Anteil an den Studierenden Mittel für C₁-, C₂- und in Einzelfällen an Fachhochschulen auch für C₃-Stellen für Frauen zur Verfügung gestellt würden.¹⁴ Dabei wurden für die Freie Universität Berlin und die Technische Universität Berlin Mittel für C₁- und C₂-Stellen bereitgestellt, die im Verhältnis von 3 zu 1 vergeben werden sollten. Im Hinblick auf die bevorstehende „Emeritierungswelle“ stand zu erwarten, dass die zukünftigen Stelleninhaberinnen in Folge eine gute Chance haben würden, einen Ruf auf eine Lebenszeitprofessur zu erhalten. An den Fachhochschulen wurden C₂- und C₃-Professuren bewilligt, womit der Anteil von Frauen am Lehrkörper erhöht werden sollte. Das Programm war für sechs Jahre veranschlagt, die befristeten C₁-Stellen an den Universitäten sollten für drei Jahre – mit der Möglichkeit, diese um weitere drei Jahre zu verlängern – bewilligt werden. Die Fachhochschulprofessuren waren hingegen von vornherein unbefristet.

Insgesamt wurden 64 Stellen geschaffen, 53 C₁- und 10 C₂-Positionen sowie eine C₃-Position. 40 Stellen wurden an der FU und 20 Stellen an der TUB als Qualifizierungsstellen, zwei Stellen an der Technischen Fachhochschule Berlin, eine an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin und eine an der Alice-Salomon-Hochschule als Professuren eingerichtet. Die Hochschule der Künste Berlin (HdK; jetzt Universität der Künste Berlin) verwendete die Mittel zunächst für Projekte. Ab 1995 wurden dann drei C₁-Stellen im Haushalt der HdK ausgewiesen. Das ursprünglich gewünschte Verhältnis von 3 zu 1 bezüglich der C₁ zu den C₂-Stellen konnte nicht erreicht werden, da angesichts der niedrigen Habilitationsquote von Frauen an den Universitäten der Schwerpunkt auf die Qualifikation zur Professur gelegt werden musste. Für die Vergabe der Stellen an den Universitäten wurden spezifische Kom-

¹³ Beschluss des OVG Münster vom 15.6.1989 – 6B 1318/89, in: Neue juristische Wochenschrift 42,2 (1989), S. 2560–2561. Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, das u. a. die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz bestimmt (Art. 3 GG, Abs. 1), wurde erst Mitte der 1990er Jahre um den Zusatz erweitert, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt (Art. 3 Abs. 2 GG), der zufolge Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen sind. Vgl. Benda, Ernst, Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zu Gunsten von Frauen im öffentlichen Dienst, Gutachten im Auftrag der Leitstelle Gleichstellung der Frau der Freien und Hansestadt Hamburg, Freiburg i. Br. 1986.

¹⁴ Vgl. hierzu und im Folgenden: Beschluss des Abgeordnetenhauses zum Haushaltsplan 1991 zum Kapitel 0890 – Leistungen für die Universitäten und Hochschulen, Drucksache des Abgeordnetenhauses von Berlin, 12. Amtsperiode, Nr. 12/427, S. 1–4.

missionen der Akademischen Senate eingerichtet bzw. setzte sich diese an der TUB aus Mitgliedern des Beirates bei der Zentralen Frauenbeauftragten und der ständigen Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs zusammen. Damit waren Frauen an der Zuweisung von Stellen an die Fachbereiche bzw. an der zentralen Besetzung der Stellen (TUB) beteiligt und verfügten über maßgeblichen materiellen Einfluss. Dieses Konzept ist von der Mehrzahl der Hochschulen übernommen worden und im Wesentlichen erhalten geblieben. Zudem lag und liegt es teilweise in der Verantwortung dieser Kommissionen, die Bundes- und Landesfrauenförderprogramme für die einzelnen Hochschulen umzusetzen.

Bereits 1994 wurde die Fortsetzung des Programms, das von den meisten Akteurinnen und Akteure in Politik und Wissenschaft als erfolgreich eingestuft wurde, im Abgeordnetenhaus von Berlin erneut beraten.¹⁵ Die Ausschreibung der Stellen hatte enormen Anklang gefunden, die Anzahl der Bewerberinnen war außergewöhnlich hoch, Widerstände an den Hochschulen gab es nur vereinzelt. Das Abgeordnetenhaus entschied im Oktober 1994 nicht nur, das Programm zu verlängern sondern es auch auf die Ost-Berliner Hochschulen auszudehnen. Gleichzeitig wurde die Befristung des Programms aufgehoben. Aufgrund der Haushaltslage wurden keine neuen Mittel bereitgestellt, sondern die vorhandenen Mittel wurden beginnend mit dem Haushalt 1995/96 bzw. nach Freiwerden der Stellen umverteilt, in Einzelfällen wurden bestehende Stellen umgewandelt. Teilweise fand die Umverteilung im Zuge von Stellenverlagerungen aufgrund von Strukturveränderungen statt (Fusion des Virchow-Klinikums der FU mit der Charité und damit ab 1995 Zugehörigkeit zur Humboldt-Universität zu Berlin¹⁶). Im Detail bedeutete das eine Reduktion der Stellen an FU und TUB zugunsten der HU, die 1997 erstmals zehn freie Stellen neu besetzen konnte, und eine entsprechende Verschiebung von Mitteln innerhalb der Hochschulgruppen der Fachhochschulen beziehungsweise Kunsthochschulen. Nach der Fusion der medizinischen Fachbereiche der FU und der HU zur gemeinsamen medizinischen Fakultät Charité – Universitätsmedizin Berlin im Jahr 2003 und der darauf folgenden dauerhaften Zuordnung eigener Mittel an die Charité verteilten sich die Stellen ab 2005 wie folgt: FU (19), HU (12), TUB (18), (3), TFH (2), FHW Berlin (1), ASFH (1), Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (1), Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin (1).

¹⁵ Vgl. hierzu und im Folgenden: Fortsetzung des Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen in der gesamten Stadt. Drucksache des Abgeordnetenhauses von Berlin, 12. Amtsperiode, Nr. 12/5489, S. 1–3.

¹⁶ Eine Verlagerung von zwei Stellen der TUB an die HU war faktisch aufgrund der Fusion der landwirtschaftlich-gärtnerischen Fachrichtungen der TUB mit der HU bereits Anfang der 1990er Jahre erfolgt.

Die Universitäten einschließlich der Charité setzten weiterhin auf die Einrichtung von Qualifizierungsstellen und nutzten teilweise andere Förderprogramme zusätzlich, um die Zahl der Stellen zu erhöhen. Für die Kunsthochschulen, in denen Qualifizierungsprozesse nur zum Teil im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit erfolgen, wurden insbesondere Gastprofessuren eingerichtet, um gleichzeitig die weitere künstlerische Profilierung zu ermöglichen. Entscheidender Schritt für die Nachhaltigkeit des Programms war der Beschluss des Abgeordnetenhauses mit dem Haushaltsjahr 1997, das Programm auf der Grundlage der derzeit vorhandenen Stellen aufrechtzuerhalten sowie in die Haushalte der einzelnen Hochschulen einzustellen.

Die 2005 wirksam gewordene Dienstrechtsreform erforderte insbesondere an den Universitäten eine Anpassung der Stellen an die neuen Besoldungsstufen. Dabei setzte die HU auf Junior-Professuren, die TUB reserviert jetzt Stellen für Juniorprofessuren und die Leitung von Nachwuchsgruppen, während sich die FU für W₂-Stellen auf Zeit entschied. Auch die Fachhochschulen wandeln ihre C-Positionen in W₂-Professuren um, wenn die bisherigen Stellen vakant werden.

Einführungsstrategien

Die Umsetzung des Programms verlief an den Hochschulen unterschiedlich, doch die Verfahren zur Mittelverteilung stimmten bis auf zwei Ausnahmen (TUB, FHVR) in zwei wesentlichen Punkten überein: Zum einen wurden die Vorschläge zur Mittelverteilung von Frauenbeiräten oder -gremien ausgearbeitet, wodurch die sonst übliche Dominanz von Professoren bei Personalentscheidungen durchbrochen wurde. Um Ängsten und Skepsis in Bezug auf die Maßnahme zu begegnen, wurde zum anderen viel Wert auf die Transparenz des Entscheidungsprozesses und auf enge Zusammenarbeit mit den Fachbereichen bzw. Fakultäten gelegt. So wurde etwa an der FU ein Bonus-Malus-System entworfen, wonach die Fachbereiche entsprechend ihrer Frauenquote auf den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen Stellen zugewiesen bekamen. Die zukünftigen Stelleninhaberinnen wurden anschließend in einem normalen Bewerbungsverfahren auf Fachbereichsebene ausgewählt. An der TUB wurden die Stellen ohne konkrete Stellenbeschreibung ausgeschrieben, allerdings ein deutlicher Akzent auf die Natur- und Technikwissenschaften gesetzt, und die besten Bewerberinnen ausgewählt. Anschließend wurde in Auswahlgesprächen über die Zuordnung der Stellen und ihrer Inhaberinnen entschieden, wobei eine fachliche Unterstützung durch Professorinnen, Professoren und Wissenschaftlerinnen aus den geeigneten Fakultäten erfolgte. An der HU wurden die ersten zehn Stellen ohne fachliche Festlegung gemeinsam ausgeschrieben. Für die Auswahlentscheidung war eine eigens hierfür eingerichtete Kommission zuständig, der ausschließlich Frauen angehörten. Anschließend wurden die Fakultäten bzw. Institute gefragt, ob sie mit der Zuweisung der Stelle samt

ausgewählter Stelleninhaberin einverstanden waren, was stets der Fall war. Als später einzelne Stellen zu verschiedenen Zeitpunkten frei wurden, wurde die fachliche Ausrichtung von der inzwischen neu eingerichteten Kommission für Frauenförderung vorab festgelegt. Seit der Umstellung auf Juniorprofessuren wurde das Verfahren geändert. Die Fakultäten und Institute wurden nun aufgefordert, Anträge zu stellen und darzulegen, dass einschlägig qualifizierte Bewerberinnen vorhanden sind. Die Kommission für Frauenförderung entscheidet über die Auswahl zwischen den Anträgen, Kriterien sind dabei der Frauenanteil im Fach, zusätzlich nachweisbare Bemühungen um die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen sowie ggf. die Berücksichtigung von Fragen der Geschlechterforschung und die Möglichkeit eines späteren tenure tracks für die Stelle. Anschließend erfolgt ein reguläres Berufungsverfahren unter Beteiligung von Mitgliedern der Kommission für Frauenförderung in der Berufungskommission. Die Fachhochschulen richteten zum Teil Frauenforschungsprofessuren ein und die Künstlerischen Hochschulen nutzen die Mittel auch, um die Geschlechterforschung zu stärken.

Das Programm traf generell auf Akzeptanz. Widerstände gegen die vorgesehene Stellenvergabe gab es – vor allem in der Anfangsphase – vereinzelt in solchen Bereichen, die sich durch einen auffällig geringen Frauenanteil auszeichneten. Hier wurden Auswahlverfahren teilweise mehrfach wiederholt und jeweils mit dem Argument zum Scheitern gebracht, die Kandidatinnen seien nicht geeignet gewesen. In anderen Verfahren weigerten sich Professoren, eine Stelle in ihren Arbeitsbereich zu integrieren, obwohl sich zu dieser Zeit bereits ein Stellenmangel andeutete und die Stelle zusätzlich bereitgestellt wurde. Eine Strategie, auftretende Widerstände innerhalb der Hochschulen zu brechen, bestand darin, parallel monetäre Anreize zu schaffen – etwa durch effektive Anreizsysteme zur Frauenförderung.

Effekte

Festzuhalten ist, dass das „Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen“ nicht nur die älteste und immer noch bestehende Maßnahme zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an den deutschen Hochschulen darstellt, sondern in ihrer Konzeption – Vergabe eines festgelegten Stellenkontingents ausschließlich an Wissenschaftlerinnen – auch die mit Abstand umfassendste war und ist. Einige Fachhochschulen nutzten die Möglichkeit, Frauen- und Geschlechterforschung zu etablieren. Für die Universitäten zeigt sich, dass ein hoher Prozentsatz der geförderten Frauen inzwischen eine Professur innehat. Bei der TUB haben von insgesamt 36 Wissenschaftlerinnen der ersten beiden Runden inzwischen 25 einen Ruf auf eine Professur erhalten. An der HU, an der die ersten Stellenbesetzungen erst sechs Jahre später erfolgten, gilt dies für fünf der ersten zehn Wissenschaftlerinnen. An der FU haben 28 Wissenschaftlerinnen von insge-

samt 65 der ersten beiden Runden inzwischen eine Professur inne. Für Berlin insgesamt gilt, dass der Anteil von Wissenschaftlerinnen an den Berliner Hochschulen seit der Einführung des Programms 1990 deutlich gestiegen ist und zwar weit über die eingerichteten Stellen hinaus. Er liegt damit klar über dem Bundesdurchschnitt. Aufgrund der Vielzahl der Stelleninhaberinnen und der erfolgreichen wissenschaftlichen Karrieren der geförderten Frauen hat dieses Programm auch überregional dazu beigetragen, dass die Befürchtung, es könne ein Makel für eine wissenschaftliche Karriere sein, eine Frauenförderstelle innegehabt zu haben, gegenstandslos geworden ist.

Das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“

Heidi Degethoff de Campos, Sigrid Haase, Viola Philipp

Historie

Das Land Berlin hatte 1999 die Bund-Länder-Vereinbarung zur „Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft“ (HWP) und dem darin enthaltenen Fachprogramm zur „Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ unterzeichnet. Das HWP als Bund-Länder-Programm erforderte vereinbarungsgemäß eine Gegenfinanzierung. Das Land Berlin konnte dafür aber keine zusätzlichen Haushaltsmittel zur Verfügung stellen. Somit entstand die Idee, die Mittel des bereits 1990 eingerichteten Frauenforschungsförderprogramms in Verbindung mit einer Beteiligung der Hochschulen von insgesamt 500.000 € zur Gegenfinanzierung einzusetzen. Die Verhandlungen zwischen den für Wissenschaft (als die zuständige fürs HWP) und für Frauen (als zuständige für das Landesprogramm Frauenforschung) verantwortlichen Senatsverwaltungen waren erfolgreich und von dem Ziel getragen, eine neue Qualität der gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf den Weg zu bringen. Der Senat von Berlin beschloss am 21. November 2000, die in Berlin auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft gerichteten Programme

- das Landesförderprogramm Frauenforschung und
- das Bund-Länder-Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

zu einem gemeinsamen „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ zu vereinen. Damit wurden

von 2001–2006 jährlich 3,066 Mio. € zur Verfügung gestellt. Zu Förderzielen dieses Programms wurden:

- die Überwindung struktureller Hemmnisse,
- die Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen in Forschungs- und Lehreinrichtungen,
- die Erhöhung der Frauenanteile in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und bei den Abschlüssen, in denen Unterrepräsentanz bestand,
- die Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre.

Konzeption

An der Konzeption des Programms wurde zu einem sehr frühen Zeitpunkt die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF), die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) sowie die Förderkommission des Landesprogramms Frauenforschung beteiligt. Die Beratungen waren konfliktreich, von unterschiedlichen Interessen geprägt und zielorientiert zugleich. Das konstruktive Mitwirken der LaKoF war für die effektive Umsetzung und den Erfolg dieses Programms wesentlich. Das „Berliner Chancengleichheitsprogramm“ bestand zunächst aus zwei Säulen, den Hochschulmaßnahmen (ca. 2 Mio. €) und einem Stipendienprogramm (ca. 1 Mio. €).

Das Stipendienprogramm zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung wurde nun um die Förderung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften erweitert. Für beide thematischen Schwerpunkte wurden Gutachter- und Gutachterinnenkommissionen eingerichtet, die Förderempfehlungen aussprachen. Zweimal im Jahr, im April und im Oktober, gab es dazu Ausschreibungen. Für die Entscheidungen über die Vergabe von Fördermitteln wurde eine Auswahlkommission berufen, der jeweils drei Vertreterinnen und Vertreter der Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten (LKRK) und der LaKoF angehörten, ergänzt um die Vorsitzenden der Gutachter- und Gutachterinnenkommissionen und je eine Vertreterin bzw. einen Vertreter der für Frauen und Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen. Vorsitzende der Kommission ist eine Vertreterin der LKRK, Stellvertreterin ein Mitglied der LaKoF. Die Anträge der Hochschulen mussten nach den vorgegeben Programmschwerpunkten aus dem Fachprogramm 1 des HWP gestaltet sein. Sie sollten zu 75 % der Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur, zu 15 % der Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung und zu 10 % der Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Natur- und Technikwissenschaften dienen. Die Kommission hatte die Aufgabe, die Anträge auf Förderungsfähigkeit, entsprechend der Förderrichtlinien und einer nachvollziehbaren Planung der Mittelverwendung zu prüfen. Für die Programmadministration wurde hochschulnah eine Geschäftsstelle an der Humboldt-Universität zu Berlin

auf der Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung mit den für Frauen und Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen eingerichtet.

Nach dem Wegfall des HWP wurde das Programm ab 2007 in veränderter Struktur und finanzieller Ausstattung fortgeführt, mit der erklärten Absicht des Senats von Berlin, die Mittel aufzustocken, sobald sich eine finanzielle Möglichkeit dazu ergibt. Für den Zeitraum von 2007 bis 2009 standen zunächst lediglich die ca. 1 Mio. € der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen zur Verfügung, ergänzt um den Anteil der Hochschulen von 500.000 €. Seit 2007 müssen die Hochschulen bewilligte Maßnahmen zu einem Drittel (bis 2006 zu einem Viertel) gegenfinanzieren. Auf der Grundlage der in den vorhergegangenen Jahren gemachten Erfahrungen, dass die gestellten Ziele erst längerfristig zu erreichen seien, wurden die Förderschwerpunkte angepasst und mit Qualitäts- und Profilentwicklungsplanungen verbunden. Die Förderschwerpunkte sind:

- Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur,
- Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Post-doc-Phase,
- Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre,
- Qualifizierung von Frauen in Natur- und Technikwissenschaften.

Das Stipendienprogramm wurde als eigenständige Säule des Programms nicht fortgeführt – allerdings können die Hochschulen selbst Stipendien vergeben. Über die Vergabe der Mittel wird weiterhin in einer Auswahlkommission entschieden. Die Vertreterinnen und Vertreter der Gutachter- und Gutachterinnenkommissionen sind ausgeschieden, dafür sind je eine Wissenschaftlerin der Frauen- und Geschlechterforschung, eine Natur- bzw. Technikwissenschaftlerin und eine Künstlerin hinzugekommen. Die Geschäftsführung wird an der HU mit geringerer personeller Ausstattung fortgeführt. Ein Controlling erfolgt weiterhin über die jährliche Berichterstattung der Hochschulen zur erfolgreichen Umsetzung der beantragten Maßnahmen und über die sorgfältige Verausgabung der Mittel.

Einführungsstrategien

Um das neue Berliner Programm auf den Weg zu bringen, waren Strategien auf drei Ebenen notwendig. In intensiver Zusammenarbeit der für Frauen und für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen wurde das Programm in gemeinsamer Verantwortung konzipiert und umgesetzt. Die Finanzierung erfolgte in der ersten Phase vonseiten der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung mit „eigenem“ Geld und vonseiten der für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltung mit den zu verwaltenden HWP-Bundesmitteln. Die

Konstruktion, die Mittel in einer gemeinsamen Geschäftsstelle an der HU verwalten zu lassen, erwies sich als sehr hilfreich und konfliktvermeidend. Die zweite Ebene war die Einbeziehung der Hochschulen. Diese befanden sich in einer schweren Finanzkrise. Sie sollten aber nur Mittel zur Förderung von Frauen erhalten, wenn sie die bewilligten Maßnahmen zu einem Viertel gegenfinanzieren. Die Befürchtung, dass die Hochschulleitungen nicht zustimmen würden, erwies sich als unbegründet. Das Interesse der Hochschulen an der Förderung von Frauen aus Sondermitteln war durchaus vorhanden, weil die Hochschulen damit über zusätzliche flexible Mittel in Forschung und Lehre verfügen. Die dritte und schwierigste Ebene war die Vermittlung der Entscheidung, dass das Frauenforschungsförderprogramm, mit dem nahezu 20 Jahre lang Wissenschaftlerinnen auch außerhalb der Hochschulen unterstützt wurden, umgestaltet und in ein neues Programm integriert wird. Für den damit eingeleiteten Paradigmenwechsel, der die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit strukturellen Veränderungen in den Hochschulen verbindet, gab es nicht nur Zustimmung.

Effekte

Dieses Programm verbindet erfolgreich die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit strukturellen Entwicklungen an den Hochschulen. Die in den Hochschulen erzielten Effekte variieren, da die Hochschultypen mit ihren Fachkulturen verschieden sind und unterschiedliche Maßnahmen ergriffen wurden. Die Diskussionen sowohl bei der Antragstellung als auch über den jährlichen Bericht haben einen Kommunikationsprozess über die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und in den Künsten befördert. Die Bereitstellung eigener Mittel der Hochschulen hat darüber hinaus eine größere Aufmerksamkeit auf die Maßnahmen und deren Erfolg gelenkt. Dieser Anreiz hat seine erhoffte Wirkung, die Sensibilisierung der Hochschulleitungen erreicht.

Eine ganze Reihe von Maßnahmen an den unterschiedlichen Hochschulen Berlins haben ausgezeichnete Effekte erzielt, wie z. B. die Anschubfinanzierung für das heutige Institut für Geschlechterforschung in der Medizin, desgleichen für das Harriet-Taylor-Mill-Institut für wirtschaftliche Geschlechterforschung an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin oder die Gender-Innovationsprofessuren an der Technischen Fachhochschule Berlin. Die TFH hat geschickt ein weiteres Fachprogramm des HWP und das Berliner Programm miteinander verknüpft. Durch die Besetzung von fünf Professuren mit Frauen, die sich der Gender-Problematik in ihren jeweiligen Studiengängen annehmen, wurde ein großer Schritt nach vorne gemacht. Auch die Stipendienprogramme mehrerer Fachhochschulen, mit denen Frauen zur Promotion geführt werden, um später eine Fachhochschulprofessur einnehmen zu können, sind ein außerordentlicher Gewinn. Instrumente wie Anschubfinanzierungen für Professuren,

Juniorprofessuren, Gastprofessuren oder -dozenturen oder die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Qualifikationsstellen bzw. die Förderung von Projekten für Künstlerinnen erreichen ebenfalls nachhaltige Effekte. Außerdem wäre das Mentoring-Programm an der Universität der Künste Berlin ohne die Förderung durch das „Berliner Programm“ nicht realisiert worden. Ferner erzielt die Unterstützung von Projekten, mit denen Schülerinnen insbesondere auf die technischen und naturwissenschaftlichen Studiengänge der Universitäten aufmerksam gemacht werden sollen, bereits Wirkung. Die Anzahl von Studentinnen in den entsprechenden Studiengängen erhöht sich.

679 Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen wurden von 2001 bis 2006 gefördert. Die relativ geringen Programmmittel wurden durch eine gezielte Schwerpunktsetzung, durch die Gestaltung des Antragsverfahrens als Qualitätssicherungsverfahren sowie durch das Controlling sehr effizient eingesetzt. Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre hat in erheblichem Umfang zur Repräsentanz von Frauen in allen Qualifikationsstufen und zu strukturellen Veränderungen in den Hochschulen beigetragen.

Zur verstärkten Förderung von Frauen im Hochschulbereich hat der Senat im Februar 2008 die Fortsetzung des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ für den Zeitraum 2008 bis 2011 beschlossen. Das Programm wurde in der Programmlinie 9 der Ausbildungsinitiative im Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft!“ aufgenommen und in den Jahren 2008 bis 2011 um insgesamt 6 Mio. € aufgestockt. Das Fördervolumen dieses Programms beträgt jetzt insgesamt 13,592 Mio. € oder bis zu 3,398 Mio. € jährlich. Eine neue Schwerpunktsetzung stellen vorgezogene Berufungen für Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, dar.

Gastprofessorinnen - Individuelle Förderung und strukturelle Effekte

Maria Baptist, Viola Philipp

Historie

Die Gastprofessur bzw. -dozentur stellt als Qualifizierungsinstrument ein bewährtes und bekanntes Element der Frauenförderung für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen dar. In Berlin legte 1999 die Technische Universität Berlin zum ersten Mal ein Gastprofessorinnen-Programm aus den Restmitteln

des Hochschulsonderprogramms III auf. Eingestellt wurden 13 Gastprofessorinnen für je ein Semester (vorwiegend in den natur- und technikwissenschaftlichen Bereichen). In den folgenden Jahren wurde das Instrument an mehreren Hochschulen und in allen Hochschularten im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms eingesetzt. Insgesamt erhielten Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen im Zeitraum 2001 bis 2006 Fördermittel in Form von 38 Gastprofessuren und 36 Gastdozenturen. Die finanzierten Stellen waren zum Teil halbe Stellen oder Stellen im Umfang von einem Drittel und wurden kurzzeitig oder auch über mehrere Jahre bereitgestellt.

Konzeption

Die Vergabe einer Gastprofessur dient der expliziten Verbesserung der Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen, die damit ihre Eignung zur Professur durch die Ausführung einer befristeten Position unter Beweis stellen können. Frauen, deren letzte Arbeitstätigkeit hauptsächlich in der Forschung oder in der Berufspraxis (auch im künstlerischen Aufgabengebiet) angesiedelt war, wird durch die Ausführung einer Gastprofessur die Möglichkeit gegeben, das umfangreiche Arbeitsgebiet einer Professorin mit Lehraufgaben, Forschungsaufgaben und Gremientätigkeiten kennenzulernen und auszuführen. Hochqualifizierte Frauen aus der „Praxis“ können sich für den entsprechenden Zeitraum der Gasttätigkeit freistellen lassen, um solch eine befristete Tätigkeit anzunehmen, sodass die jeweilige Hochschule davon ausgehen kann, dass durch die Besetzung eine interessante Bereicherung in Lehre, Forschung und Kunst gewonnen werden kann. Für die Hochschule bietet die Besetzung darüber hinaus die Möglichkeit, sehr aktuelle, durch das Stammpersonal aber nicht abgedeckte Inhalte anzubieten.

Die Gastdozentur setzt an einer etwas niedrigeren Qualifizierungsstufe an und fördert Frauen, die die Berufungsvoraussetzungen noch nicht vollständig erfüllen. Der Qualifizierungseffekt für die spätere Übernahme einer Professur soll wie bei der Gastprofessur durch die Ausführung einer vielschichtigen Tätigkeit in der Hochschule entstehen. Gefördert wird explizit die Erlangung der Berufungsvoraussetzungen, d. h., es können fehlende Voraussetzungen zur Erfüllung der Berufungskriterien nach dem Hochschulgesetz erworben werden (Lehrpraxis oder Forschungsaktivitäten inklusive Promotion).

An vielen Berliner Hochschulen sowie an der Charité – Universitätsmedizin Berlin wurden Gastprofessuren eingerichtet. Einige Hochschulen haben Gastprofessuren mit aktueller oder spezifischer Denomination versehen, um damit wichtige Fragestellungen bearbeiten zu lassen, die ihnen aktuell oder langfristig wichtig erschienen. Beispielsweise hat die Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin eine Gastprofessur in der Fachabteilung Komposition besetzt, die für diese Hochschule neue Unterrichtsfächer „Arrangieren“ und „Improvisation“ anbot. Verschiedene Hochschulen verbanden ihre Gastprofessuren

mit dem Schwerpunkt oder Zusatz, Gender-Aspekte in Forschung und Lehre zu vertreten, so wurden z. B. an der Charité genderorientierte Gastprofessuren eingerichtet, die mit dem Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) kooperierten.

Gastprofessuren wurden mit einer Teilfreistellung von der Lehre konzipiert, damit die Gastprofessorin weitere Aufgaben übernehmen konnte – so an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin, wo die Gastprofessorin im Harriet-Taylor-Mill-Institut für wirtschaftswissenschaftliche Geschlechterforschung mitarbeitete. Es wurden Professuren in Fächern eingerichtet, in denen ein hoher Frauenanteil bei den Studierenden, aber ein deutlich zu niedriger Frauenanteil bei den Professuren vorzufinden ist, etwa in der Sprachwissenschaft und Philosophie an der Freien Universität Berlin und in den Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. An der TUB wurden Fächer besetzt, die einen niedrigen Frauenanteil bei den Professuren, aber auch bei den Studierenden ausweisen etwa in der Technischen Akustik, Mathematik und Techniksoziologie mit Gender-Perspektive. An der HU wurde im Bereich der Naturwissenschaften eine Gastprofessur „Gender and Science“ besetzt. An künstlerischen Hochschulen ist die Gastprofessur ein allgemein anerkanntes Instrument, um Künstlerinnen und Künstler für die Hochschule zu gewinnen. Künstlerinnen sind häufig in besonderer Weise mehrgleisig tätig. Sie wünschen oftmals selbst einen wechselnden Lebens- und Arbeitsort, sodass eine befristete Gastprofessur ihren Bedürfnissen adäquat entspricht. Auch dass die Professuren zum Teil nur halbe oder sogar ein Drittel Stellenumfänge vorwiesen, entspricht vielfach dem Bedürfnis von Künstlerinnen, die zum Beispiel für Gastauftritte Zeitflexibilität benötigen. An der Universität der Künste Berlin konnten sich Künstlerinnen im Rahmen einer Gastprofessur bzw. Gastdozentur in den Fakultäten Bildende bzw. Darstellende Kunst weiterqualifizieren, an der HfM beispielsweise in den Fächern Korrepetition, Gesang, Komposition (inkl. Improvisation und Arrangieren). An der Kunsthochschule Berlin-Weißensee wurden Gastprofessuren beispielsweise in den Bereichen Video und in verschiedenen Design-Fächern und an der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ Berlin wurde eine Gastdozentur für Schauspiel bzw. eine im Studiengang Choreographie besetzt.

Auch mehrere Fachhochschulen setzten dieses Instrument ein. Die Technische Fachhochschule Berlin setzte in den Bereichen Technik- und Ingenieurwissenschaften Gastdozenturen ein, um ihre unbefristeten Gender- und Innovationsprofessuren in der Anfangsphase von Lehrtätigkeiten zu entlasten und ihnen so Zeitressourcen für die Entwicklung von genderbezogenen Aspekten für die Lehre zu verschaffen. Die FHW Berlin besetzte ihre Gastprofessur „Gender“ seit 2001 nacheinander mit Frauen aus verschiedenen Disziplinen, die jeweils neben ihrem Hauptfach Gender-Aspekte in Lehre und Forschung nachweisen mussten (Soziologie, Volkswirtschaftslehre, Medien- und Wissens-

management). An der Evangelischen Fachhochschule Berlin wurden eine Gastprofessur für Empirie/Statistik und eine Gastdozentur für interkulturelle Sozialpädagogik mit Promotionsmöglichkeit gefördert.

Einführungsstrategien

Die Einrichtung von Gastprofessuren wurde positiv aufgenommen. Probleme traten in den Hochschulen auf, wenn die Fachbereiche/Fakultäten die Eigenfinanzierungsanteile nicht aufzubringen vermochten und die Gastprofessuren deshalb nicht in den Fächern platziert werden konnten, in denen es aus inhaltlichen Gründen wünschenswert gewesen wäre. In Einzelfällen stellte die inhaltliche Innovation durch eine Gastprofessur sich als nicht von allen Beteiligten als erwünscht heraus, obwohl die Gastprofessur eben in diesem Fachgebiet ausgeschrieben wurde, um eine Innovation zu befördern. Gerade eine „junge“ Gastprofessorin mit einem neuen Ansatz in einem Fachgebiet oder einer anderen Methode erhielt aus der Sicht einiger altgedienter Professoren und Professorinnen nicht sofort die volle Anerkennung.

Effekte

Das Instrument hat eine Reihe einander ergänzender Effekte: Die individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen führt zu einer Erhöhung ihrer Qualifikationen und damit ihrer Berufungschancen: Mehrere ehemalige Gastprofessorinnen haben mittlerweile reguläre unbefristete Professuren an anderen Universitäten Deutschlands oder im Ausland. Beispielsweise wurde eine ehemalige Gastprofessorin der TUB an die Universität zu Köln berufen und nahm damit als erste Frau einen Ruf an deren mathematischer Fakultät an. Auch konnten die zwei ersten Gastprofessorinnen der FHW Berlin mittlerweile reguläre Professuren an Fachhochschulen einnehmen. An der TUB werden zwei Gastprofessorinnen nach dem Wegfall des Berliner Programms weiterbeschäftigt und ihre Stellen in die Strukturplanung der Fakultäten aufgenommen.

Von besonderer Bedeutung ist die mit diesem Konzept verbundene Wirkung in die Hochschule hinein. So wirkten die Gastprofessorinnen als Vorbild und es sammeln sich an ihren Fachgebieten Studentinnen, Diplomandinnen und Doktorandinnen. Die damit verbundene Betreuungsleistung wirkt sich in der internen leistungsorientierten Mittelverteilung zugunsten der Fakultäten aus und erhöht die Akzeptanz des Konzepts. Darüber hinaus nahmen die Gastprofessorinnen Einfluss auf die inhaltliche Ausgestaltung der Lehre und Forschung der jeweiligen Fachbereiche. Die an Geschlechterfragen oder auch an neuen Forschungsfragen Interessierten wurden vernetzt. Es kann auf spezifische Interessen von Studierenden eingegangen werden – beispielsweise durch die Möglichkeit, Abschlussarbeiten zu Gender-Aspekten zu schreiben. An der FHW Berlin etwa beeinflusst die aktuelle Gastprofessorin mit ihrem Thema

Medien- und Wissensmanagement mit Gender-Aspekten das ansonsten ausschließlich männlich besetzte Fach an dieser Hochschule mit neuen Ansätzen und Lernformen. Eine Veränderung in solch einem eher technischen Fach benötigt einen langen Atem und gewissen Widerständen muss begegnet werden. Durch engagierte Gastprofessorinnen wird eine Art Mentalitätswechsel innerhalb der Hochschule befördert. Ein konkretes Beispiel, wie sich die Gastprofessur direkt auf einen Studiengang und seine Struktur auswirken kann, ist die Gastprofessur für Komposition an der HfM, da durch den Einfluss ihrer Lehre inzwischen die Studienordnung dahingehend geändert wurde, dass ihre Unterrichtsfächer Arrangieren und Improvisation für die Kompositionsstudentinnen und -studenten Pflichtfach geworden sind.

Die besonderen Wirkungen einer Gastprofessur liegen darin, dass jede Hochschule auf ihre inhaltlich ganz spezielle Art und Weise die Förderung einsetzen konnte und kann. So kann eine Personenförderung mit einer Veränderung struktureller Maßnahmen verbunden werden. Das Instrument der Gastprofessur ist grundsätzlich für jede Hochschulart geeignet, doch besonders adäquat scheint es für die Kunsthochschulen, weil es dort als Instrument eingesetzt wird, um Künstlerinnen für die Hochschule zu gewinnen und ihnen gleichzeitig durch eine halbe Stelle ein flexibles Zeitmanagement zu ermöglichen. Bei dieser Hochschulart wird weniger der Qualifizierungsaspekt (und damit die Nachwuchsförderung) betont, sodass die Künstlerinnen sich gleichberechtigter gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen auf regulären Professuren wahrnehmen konnten, während die Wissenschaftlerinnen an anderen Hochschulen stärker als Nachwuchs definiert wurden und z. T. erleben mussten, dass eine Gastprofessur eben keine „richtige“ Professur ist.

Aber auch für die TUB können Gastprofessuren spezifische, hochwirksame Effekte zeitigen: Durch die Einsetzung von Gastprofessorinnen konnte der Anteil von Frauen an der Professorenschaft um 33 % erhöht werden. So gelang es allein durch diese Maßnahme, die These, es gäbe in den natur- und technikwissenschaftlichen Bereichen einfach keine qualifizierten Frauen, durch die hohe Anzahl zu konterkarieren. Besonders förderlich ist das Instrument, wenn es keinen Ersatz für eine reguläre Professur darstellt und mit einer (unbefristeten) Anschlussfinanzierung aus der Hochschule gekoppelt werden kann, sodass eine langfristige Perspektive für die Stelleninhaberin gegeben ist.

Stipendienprogramme - Ein ergänzendes Instrument

Elke Brüns, Ursula Fuhrich-Grubert, Marianne Kriszio

Historie

Aufgrund der Kritik an der mangelnden Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft sowie der unzureichenden Berücksichtigung der Frauenforschung in der bundesdeutschen Forschungsförderung wurden Anfang der 1990er Jahre sowohl auf Bundes- wie auf Landesebene spezielle Förderprogramme für Frauen aufgelegt. Berlin war hier führend. Bereits seit 1989 wurden im Rahmen des landesfinanzierten „Programms zur Förderung von Frauenforschung“ Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen im Bereich der Frauenforschung mittels Stipendien gefördert. Dieses Stipendienprogramm, das 2001 in modifizierter Form in das neue „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ integriert wurde, diente sowohl der Qualifizierung individueller Wissenschaftlerinnen wie der strukturellen Förderung der bisher institutionell nicht verankerten Frauen- und Geschlechterforschung.

In den Hochschulsonderprogrammen HSP II (1990–1995) und HSP III (1996–2000) des Bundes und der Länder wurde das Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie besonders berücksichtigt, sie enthielten neben regulären Promotions- und Habilitationsstipendien auch Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien sowie Kinderbetreuungszuschläge bei allen Stipendienarten. Den Hochschulsonderprogrammen folgte das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP (2001–2006) mit einem speziellen Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Die Notwendigkeit zur Kofinanzierung vonseiten des Landes führte zu der spezifischen Berliner Ausgestaltung des HWP. Das bisherige „Programm zur Förderung von Frauenforschung“ wurde nun in das neue „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ integriert, das weiterhin ein landesweites Stipendienprogramm mit einem finanziellen Umfang von einer Million Euro enthielt, aber nun zwei verschiedene inhaltliche Schwerpunkte besaß: Zum einen wurden wie bisher Vorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung gefördert, zum anderen – ein Novum – auch Qualifizierungsvorhaben in Naturwissenschaft und Technik finanziert. Daneben erhielten die Berliner Hochschulen Mittel im Umfang von insgesamt zwei Millionen Euro direkt zugewiesen, mit denen sie eigene, an der spezifischen Situation der Hochschule orientierte Frauenfördermaßnahmen entwickeln konnten, darunter auch hochschulinterne Stipendien. Bei diesen Programmen war eine Kofinanzierung der Hochschule im Umfang von einem Viertel erforderlich.

Seit 2007 ist das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ ein reines Landesprogramm. Der finanzielle Umfang reduzierte sich damit zunächst auf die Hälfte, und die Kofinanzierung der Hochschulen erhöhte sich bei gleichem Geldvolumen auf ein Drittel. Aufgrund der neuen Bedingungen, aber auch aufgrund der inzwischen deutlich erhöhten Promotionsquote von Frauen an den Berliner Hochschulen wurde mit Zustimmung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen beschlossen, die reduzierten Mittel künftig ganz auf die Hochschulmaßnahmen zu konzentrieren und die zentralen Stipendienprogramme für Frauen nicht fort zu führen. Dieses Konzept ist auch bei der erneuten Aufstockung der Mittel ab 2008 beibehalten worden. Sofern an den Universitäten weiter Stipendien vergeben wurden, erfolgte ab 2007 eine Schwerpunktverlagerung auf die Post-Doktorandinnen-Ebene. Ab 2010 wird es mit Ausnahme der Fachhochschulen keine Stipendien mehr geben, sondern die Mittel des Berliner Programms zur Qualifizierung von Frauen für Professuren werden dann ganz auf die Förderung durch Stellen konzentriert.

Konzeption

Im Folgenden wird der Fokus auf die Entwicklung der Stipendienprogramme im „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ ab 2001 gelegt. Dabei werden beide Förderlinien berücksichtigt. Im Rahmen des Landesstipendienprogramms wurden bis 2006 Fördermittel für Forschungsstipendien mit einer Laufzeit von bis zu 24 Monaten, Abschlussstipendien für Dissertationen und Habilitationen über 12 Monate sowie für Stipendien zur Ausarbeitung von Forschungsanträgen für andere Förderinstitutionen mit bis zu sechs Monaten Laufzeit vergeben. Promotionsstipendien erhielten etwa hälftig Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und im Bereich Geschlechterforschung. Die Stipendien wurden ohne Altersbegrenzungen unabhängig vom Partnereinkommen, aber mit Kinderzuschlag bewilligt. Die Mittelvergabe erfolgte offiziell durch die für die Bewilligung der Mittel des Berliner Programms zuständige „Auswahlkommission Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Inhaltlich vorbereitet wurde die Mittelvergabe durch zwei gesonderte Gutachterkommissionen für Frauen- und Geschlechterforschung und für Natur- und Technikwissenschaften.¹⁷

Für die Fachhochschulen sind Stipendienprogramme zur Promotionsförderung von besonderer Bedeutung, um einen Qualifikationsweg für eigene Absolventinnen zur Professur anbieten zu können. Sie nutzten die Programme, um gezielt weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auszubilden und zugleich

¹⁷ Siehe hierzu das Kapitel zum „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“.

den Aspekt der Forschung an den Fachhochschulen zu betonen. Sie schufen damit ein eigenes Aufstiegsmodell.

Seit 1994 existiert an der Technischen Fachhochschule Berlin das Programm Hypatia als Stipendienprogramm, damals finanziert aus dem HSP II. Waren die Maßnahmen der ersten Jahre eher praxisorientiert, so werden aktuell jährlich zwei Promotionsvorbereitungen (max. 6 Monate) und drei Promotionen (max. 12 Monate) gefördert. Ergänzt werden diese Stipendien seit 2004 durch ein Begleitprogramm für die geförderten Frauen (Mentoring, Qualifizierung, Coaching) sowie fachübergreifende Workshops. Durch die Hochschulleitung umgesetzt wird es vom Büro der Frauenbeauftragten koordiniert. Eine paritätisch mit allen Statusgruppen besetzte FrauenFörderKommission kontrolliert die Mittelvergabe. Vorträge und Kolloquien fördern Transparenz und Akzeptanz. Eine Evaluation wurde 2003 vorgelegt.

Um Absolventinnen der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin für die Forschung zu gewinnen, hatte diese zunächst aus Mitteln des HWP2 zur Förderung von Fachhochschulen ein Fachhochschulgraduiertenprogramm aufgelegt. Dieses fördert seit 2004 mit sechs Stipendien FHTW-Absolventinnen. Gefördert wurde die Vorbereitung/Durchführung von Promotionen v. a. im Bereich der Natur- und Technikwissenschaften, wobei gendertheoretische Fragestellungen willkommen, aber keine Voraussetzung sind. Die Dissertation soll in ein Forschungsprojekt der FHTW eingebunden sein; betreut wird sie durch die FHTW und die promotionsberechtigte Hochschule. Das Programm ist bei der Hochschulleitung angebinden. Um auch weiterhin weiblichen Nachwuchs fördern zu können, werden ab 2007 die Stipendien aus Mitteln für Hochschulmaßnahmen des „Berliner Chancengleichheitsprogramms“ finanziert. Das Stipendien-Programm der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin zur Vorbereitung und Durchführung von Promotionen (max. 2 Jahre) fördert neben eigenen Absolventinnen auch solche der FHTW, der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin und der TFH mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung. Die wissenschaftliche Koordination trägt dabei die Leiterin des zugehörigen Promotionskolloquiums, Erstkonzeption, Beratung, Verwaltung und Dokumentation werden durch die zentrale Frauenbeauftragte geleistet.

Demgegenüber orientiert sich das seit 1999 existierende Alice-Salomon-Stipendienprogramm der Alice-Salomon-Hochschule an den spezifischen Voraussetzungen von Absolventinnen einer Fachhochschule mit einem sehr hohen Anteil weiblicher Studierender (ca. 70 %). Trotz Aufwertung und Professionalisierung „sozialer Frauenberufe“ stellen Promotionen von Frauen aus sozialen und pflegerischen Berufen noch Ausnahmen dar. Entsprechend sind sie in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Diesem strukturellen Defizit wird durch Promotionsförderung sowie Vernetzungs- und Begleitmaßnahmen entgegengewirkt. Das Promotionskolleg wird durch intensive konti-

nuierliche Forschungssupervision begleitet, die Stipendiatinnen können durch die Übernahme von Lehraufträgen und Vorträgen die berufsnotwendige Lehrerfahrung gewinnen. Bewerberinnen um eine Fachhochschulprofessur werden individuell beraten.

Etwas anders stellt sich die Situation an den Universitäten dar: Hier erfolgte die Förderung im Rahmen der Hochschulsonderprogramme bis 2000 vorwiegend durch Stipendien, während später im „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ die Stipendien nur eine neben andern Maßnahmen sind, die zunehmend an Bedeutung verloren haben und ab 2010 ganz eingestellt werden (s. o.). An der Technischen Universität Berlin gab es bis 2006 keine hochschulinternen Stipendienprogramme für Frauen. Stattdessen wurde 1991 aus Mitteln des damaligen HSP II eine Promotionsabschlussförderung für Frauen entwickelt, die fächerunspezifisch an weit fortgeschrittene Doktorandinnen gezahlt wurde. Es handelte sich dabei um die Finanzierung von 15 halben BAT-IIa-Stellen für ein halbes Jahr. Entwickelt wurde die Idee im Beirat bei der Zentralen Frauenbeauftragten, er schrieb auch die Stipendien aus, traf die Auswahl der Stipendiatinnen und betreute sie. Seit 2007 nutzt die TUB die Mittel des Berliner Programms zur Promotionsabschlussförderung, diesmal in Form von acht Stipendien vorwiegend für Doktorandinnen der natur- und technikkundlichen Disziplinen, da hier die Promotionsquote weiterhin unterdurchschnittlich niedrig ist. Wissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen, die ihre Dissertation oft nicht vor Ablauf des Arbeitsvertrages beenden konnten, weil sie mit anderen Tätigkeiten überlastet wurden, erhielten eine Abschlussförderung. Häufig fehlt hier nur ein relativ kurzer Zeitraum, um z. B. die Messergebnisse oder Daten auszuwerten. Daher stellt auch eine relativ kurzzeitige Abschlussförderung eine effektive Fördermaßnahme dar.

Die Freie Universität Berlin vergab im Rahmen des HSP II und HSP III in der Zeit von 1991 bis 2000 Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien sowie Promotions- und Habilitationsstipendien (max. 2 Jahre) an Frauen. Die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) bereitete die Auswahlentscheidung vor, die offizielle Entscheidung lag beim Präsidium. Insgesamt wurden zwischen 1991 und 1999 142 Stipendien vergeben. Der Erfolg des Stipendienprogramms war sehr groß. Fast alle Stipendiatinnen konnten ihre Promotionen und Habilitationen erfolgreich beenden, wie aus den Abschlussberichten der KFN hervorgeht. Nachdem sich die Promotionsquoten von Frauen an der FU so positiv entwickelt hatten, dass hier keine Unterrepräsentanz mehr besteht, wurde das Förderkonzept modifiziert. Im Rahmen des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ wurden ab 2001 nur noch einige Habilitationsabschlussstipendien (2 Jahre und 1 Jahr) vergeben. Der Schwerpunkt der Förderung liegt aber seit dieser Zeit auf der Einrichtung von Stellen. Nachdem auch

die Habilitationsquote von Frauen im Jahr 2006 an der FU bei 50 % lag, werden ab 2007 an der FU überhaupt keine Stipendien mehr vergeben.

Die Humboldt-Universität zu Berlin hatte erstmals im Jahr 1996 über das HSP III die Gelegenheit, mehrjährige Promotions- und Habilitationsstipendien zu vergeben. Hieraus wurden insgesamt 23 Habilitationsstipendien und 18 Promotionsstipendien vergeben. Im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms wurden von 2001 bis 2006 nur noch halbjährige Promotionsabschlussstipendien und bis zu 12-monatige Habilitationsabschlussstipendien vergeben, da der größere Teil der Mittel für Stellen verwandt wurde. Ab 2004 kamen zusätzlich Postdoktorandinnenstipendien für ein halbes Jahr hinzu. In der Zeit von 2001 bis 2006 wurden insgesamt 39 Promotionsabschlussstipendien, 24 Habilitationsabschlussstipendien und 5 Post-doc-Stipendien vergeben. Obwohl gerade die Promotionsabschlussförderung sich als besonders erfolgreich erwies, und hier große Nachfrage besteht, wurde aufgrund der reduzierten Mittel ab 2007 auf die Fortsetzung dieser Fördermaßnahme verzichtet, da in den späteren Stadien einer akademischen Karriere noch höherer Förderungsbedarf besteht. Seit 2007 werden deshalb nur noch Post-doc-Stipendien zur Projektvorbereitung beziehungsweise zum Abschluss einer Habilitation von maximal einem Jahr vergeben. Die hochschulweit ausgeschriebenen Stipendien werden durch die Kommission für Frauenförderung (KFF) der HU vergeben und stehen im Unterschied zum bisherigen Landesprogramm Bewerberinnen aus allen Fachrichtungen offen.

Auch an der Charité – Universitätsmedizin Berlin war die Förderung von Habilitationen ein dringendes Anliegen. Dies wurde zunächst über das HSP-Programm im Rahmen des Kontingents der HU finanziert. Zusätzlich förderte die Charité seit 1999 Wissenschaftlerinnen ihrer Institution mit den aus eigenen Mitteln finanzierten Rahel-Hirsch-Habilitationsstipendien. Jährlich werden 4 bis 8 Stipendien (zwei Jahre, einjährige Verlängerungsmöglichkeit) von der Kommission für wissenschaftlichen Nachwuchs der Charité in einem mehrstufigen kompetitiven Verfahren vergeben. Die Förderung umfasst nicht nur das Stipendium oder ein Stellenäquivalent für eine Postdoktorandin oder eine MTA, sondern auch individuell auszuhandelnde Investitions- und Sachmittel. Im Unterschied zu anderen Programmen werden an der Charité jedoch nur Wissenschaftlerinnen gefördert, die bereits eine Stelle haben und sich für die Förderzeit von anderen klinischen Verpflichtungen beurlauben lassen.

Einführungsstrategien

Die ersten Stipendienprogramme in den 1990er Jahren erfuhren fast keinen Widerstand innerhalb der Hochschulen. Der Haushalt der Hochschulen wurde nicht belastet, denn die Kosten der Programme wurden damals vollständig vom Land bzw. vom Bund oder von beiden gemeinsam getragen. Mögliche

Vorbehalte gegenüber der Geschlechterforschung, die mit dem ersten Landesprogramm explizit gefördert werden sollte, kamen ebenfalls nicht zum Tragen, da die Wissenschaftlerinnen damals unabhängig von institutioneller Anbindung gefördert wurden. Eine unmittelbare Einflussnahme auf die inhaltliche Ausrichtung der Fachdisziplinen stand deswegen nicht zur Diskussion. Später wurde es an manchen Universitäten wie z. B. der HU üblich, dass die geförderten Frauen offizielle Stipendiatinnenverträge erhielten, aber auch hier gab es nie Einwände wegen einer inhaltlichen Ausrichtung auf die Frauen- und Geschlechterforschung. Gelegentlich kam es in der Anfangsphase aus anderen Gründen zu Widerständen, z. B. an der FHW Berlin, wo die ausschließliche Förderung von Frauen kritisiert wurde. An der TUB gab es dagegen keinen Widerstand; es erfolgte im Gegenteil Unterstützung, der sich in Form der Aufstockung des Programms mit Haushaltsmitteln äußerte, falls die weitere Verlängerung eines Stipendiums für eine Promovendin erforderlich wurde, bei der die Verzögerung beim Abschluss der Qualifizierung nicht von der Promovendin selbst verschuldet war. Gelegentlich erwies sich die mangelnde Bereitschaft einzelner Institute, zusätzliche Kapazitäten im Laborbereich zur Verfügung zu stellen eingangs als strukturelles Hemmnis, und einzelne Professoren und Professorinnen an den Universitäten lehnten die Betreuung von Genderthemen in ihrem Fachgebiet ab. Im Großen und Ganzen wurden die Stipendienprogramme aber als Instrumente zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei Promotionen und Habilitationen von allen Hochschulen unterstützt und fanden große Akzeptanz.

Effekte

Die Stipendienprogramme dienen der Qualifikation sowie der Verstetigung der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und werden in ihren Effekten durchweg positiv bewertet. Das belegen auch die Zahlen: Durch das landesweite Stipendienprogramm im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre wurden im Zeitraum 2001 bis 2006 in sechs Ausschreibungen insgesamt 323 Wissenschaftlerinnen – darunter 91 Frauen mit Kindern – gefördert. 182 Frauen erhielten ein Dissertationsabschlusstipendium oder eine Promotionsförderung. Habilitationsabschlusstipendien wurden an 29 Frauen vergeben. 29 Stipendiatinnen erhielten Mittel zur Ausarbeitung von Forschungsanträgen für andere Förderinstitutionen, 83 promovierte Wissenschaftlerinnen ein Stipendium zur Durchführung eines umgrenzten Forschungsvorhabens. Zusätzlich wurden im Rahmen der Hochschulprogramme weitere 41 Habilitations- und Habilitationsabschlusstipendien, 93 Promotions- und Promotionsabschlusstipendien sowie 13 Postdoc-Stipendien vergeben. Über das Rahel-Hirsch-Stipendienprogramm der Charité wurden in der fast zehnjährigen Laufzeit weit über 50 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert.

Im Vordergrund der Stipendienprogramme stand von Anfang an die Erhöhung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen. Dieses Ziel wurde insbesondere an der FU, wo seit 1991 die meisten Stipendien vergeben wurden, in deutlich sichtbarer Weise erreicht, ebenso wie im Rahel-Hirsch-Stipendienprogramm der Charité, wo fast 90 % der geförderten Frauen ihre Habilitation erfolgreich abschließen konnten. Auch an den anderen beiden Universitäten, HU und TUB, konnten die Abschlüsse bei Promotionen und Habilitationen durch die Stipendienprogramme gesteigert werden. Daneben stellt sich die Frage, welche strukturellen Effekte ein Stipendienprogramm in bestimmten Fachgruppen leisten kann. Da viele Forschungsvorhaben Genderbezüge aufwiesen, wurde durch diese Programme die Frauen- und Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen im Laufe der Jahre nachhaltig gestärkt. Zum Teil konnte dabei über die Lehre genderorientierte Forschung in den Studiengängen verankert werden, wenn die Stipendiatinnen über Lehraufträge auch an der Lehre beteiligt wurden. Daneben ging es darum, Wissenschaftlerinnen in Disziplinen mit einem niedrigen Frauenanteil wie Informatik, Physik oder den Ingenieurwissenschaften überhaupt sichtbar werden zu lassen, um dem Mythos der „nicht vorhandenen Frauen“ entgegenzuwirken. Hier hat die Förderung aus dem Landesstipendienprogramm an allen drei Universitäten zu einer deutlichen Erhöhung der Frauenanteile in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen beigetragen. Die Abschlussförderung für Doktorandinnen und Habilitandinnen ist in allen Fächern grundsätzlich ein geeignetes Instrument, um einerseits die Frauenanteile in den Fächer zu verbessern und andererseits Nachwuchswissenschaftlerinnen individuell den Karriereweg in die Wissenschaft zu ebnen. So gehören z. B. die fachübergreifenden Promotionsabschlussstipendien der HU zu den besonders erfolgreichen Bestandteilen des Programms, denn hier konnte mit relativ geringen Mitteln einer großen Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen qualifiziert werden.

Für Fachhochschulen sind Stipendienprogramme von besonderer Bedeutung, da sie über keinen eigenständigen Weg zur Qualifizierung für eine Professur verfügen. An der FHW Berlin veranlasste der Erfolg des Programms das Institute of Management Berlin (Zentralinstitut für weiterbildende MBA-Studiengänge), die Vergabe von Teilstipendien für Frauen in den Zielvereinbarungen festzusetzen – ein Erfolg der auch auf der Vereinbarkeit der Stipendien mit Beruf und Familie beruht. An der FHTW wurde eine hohe strukturelle Wirkung durch die Einrichtung von Stipendien insbesondere in technischen Bereichen erreicht.

Es ist kein Widerspruch, dass die Stipendienprogramme trotz ihrer deutlich sichtbaren Erfolgsbilanz seit 2007 in ihrem Umfang deutlich zurückgefahren und ab 2010 an den Universitäten ganz eingestellt werden, denn das Ziel einer substantziellen Erhöhung der Frauenanteile bei Promotionen und auch bei Habilitationen wurde im Land Berlin in dieser Zeit erreicht, sodass die

künftige Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur auf Stellenprogramme für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion konzentriert werden kann. Im Rahmen des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ können aber bis 2011 weiterhin hochschulspezifische Stipendienprogramme an den Fachhochschulen finanziert werden.

Berliner Mentoring-Programme

**Heidi Degethoff de Campos, Sigrid Haase, Marianne Kriszio,
Christine Kurmeyer**

Historie

Die Mentoring-Programme für Frauen an Berliner Hochschulen konzentrieren sich auf die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen, die ihren Weg in die Scientific Community und die Kunsthochschule suchen. Die Mentees sind in ihrer fachlichen Qualifikation exzellent und wollen ihre Karriere mithilfe von Mentoring strategisch planen. Dabei steht nicht nur das Management informeller Wissensbestände, sondern vor allem die Bildung und Nutzung von Netzwerken und damit auch der Erfahrungsaustausch im Vordergrund.

Dieses Wissen wurde und wird ebenso in informellen Mentoring-Beziehungen von den Älteren auf die nachfolgende Generation weitergegeben. Der Auswahlprozess verläuft in diesen Verbindungen jedoch aktiv vonseiten des Mentors, seltener einer Mentorin, die sich ihren Nachfolger, seltener eine Nachfolgerin, eher unter strategischen Gesichtspunkten und nicht nur unter qualitativen Aspekten aussuchen. Außerdem betreiben nicht alle erfahrenen Führungskräfte selbstverständlich Nachwuchsförderung, so verschwindet ein Großteil von Know-how und geht auch den Universitäten verloren. Auf diese Herausforderung reagieren systematisch und strukturiert die Mentoring-Programme.

Das Mentoring-Programm der Universität der Künste Berlin „Berufsziel: Professorin an einer Kunsthochschule“ wurde im Jahr 2000 von der Frauenbeauftragten der UdK konzipiert, initiiert und wird von ihr durchgeführt. Sein Ziel ist es, den Professorinnenanteil an Kunsthochschulen zu erhöhen. Das heißt, Mentees sind Künstlerinnen und kunstnahe Wissenschaftlerinnen, die eine Professur an einer Kunsthochschule anstreben. Den Ausgangspunkt bilden wissenschaftliche Befunde und praktische Erfahrungen, denen zufolge nicht allein die Qualifikation, sondern auch Image, Bekanntheitsgrad und Prozesse der Anerkennung über den beruflichen Erfolg entscheiden. Diesen

Erkenntnissen wird durch die individuelle Beratung zu Karrierestrategien, die Vermittlung von Insiderwissen und die Einführung in Netzwerke Rechnung getragen. Die UdK ist bundesweit die einzige künstlerische Hochschule, die ein Mentoring-Programm implementiert hat. Inzwischen gibt es Kooperationsverträge mit der Kunsthochschule Berlin-Weißensee, der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin sowie der Hochschule für Film und Fernsehen Potsdam-Babelsberg „Konrad Wolf“. Diese stellen Professorinnen und Professoren als Mentorinnen und Mentoren zur Verfügung. – Das Programm wird kofinanziert durch das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit in Forschung und Lehre“.

Im Jahr 2003 haben die drei Universitäten des Landes Berlin (Freie Universität, Humboldt-Universität und Technische Universität) auf Anregung ihrer zentralen Frauenbeauftragten beschlossen, gemeinsam ein Mentoring-Programm zu schaffen: das ProFiL-Programm. Die drei Träger-Universitäten finanzieren je zu einem Drittel die Stelle einer Koordinatorin und sparen dadurch Kosten; die TUB stellt darüber hinaus Ausstattung und Infrastruktur. Das Programm richtet sich an Wissenschaftlerinnen, die auf dem Karriereweg fortgeschritten sind und kurz vor der Befähigung zur Übernahme einer Professur stehen bzw. diese bereits erworben haben. Diesem Ziel liegt die Beobachtung zugrunde, dass Frauen in Berufungssituationen oftmals zwar fachlich genauso qualifiziert sind wie Männer (oder gar besser), aber dennoch nicht in die engere Wahl kommen, weil ihr Auftreten als zurückhaltend oder „nicht-professorabel“ beurteilt wird und sie dadurch als weniger kompetent erscheinen. Das ProFiL-Programm soll die Teilnehmerinnen auf solche Bewerbungssituationen vorbereiten, sie gezielt bei ihrer Karriereplanung unterstützen und auf künftige Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft vorbereiten.

Seit 2004 stellt das Mentoring-Programm der Charité – Universitätsmedizin Berlin ein in Kooperation mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten installiertes Angebot im Rahmen der akademischen Personalentwicklung dar, mit dem die Charité ihre hervorragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen in der beruflichen Karriere und persönlichen Entwicklung unterstützt. Mentoring ist an der Charité gemäß Vorstandsbeschluss als Daueraufgabe der Personalentwicklung und Frauenförderung im Wissenschaftsbereich etabliert. Die Notwendigkeit dieser festgeschriebenen Maßnahme ergibt sich aus dem kontinuierlich niedrigen Frauenanteil bei den Professuren. Daher ist auch die anteilige Kostenübernahme des Programms sowohl aus Mitteln der Personalentwicklung als auch der Fakultät evident.

Konzeption

Die Zielgruppe des Programms der UdK sind Künstlerinnen aller Sparten, die sich an herausragender Stelle im künstlerischen Umfeld positioniert haben,

sowie kunstnahe Wissenschaftlerinnen. Letztere müssen habilitiert sein bzw. sich am Ende der Habilitationsphase befinden oder eine Juniorprofessur innehaben. Mentorinnen und Mentoren sind Professorinnen und Professoren der UdK sowie der kooperierenden Kunsthochschulen. Die Mentoring-Beziehung ist als Tandem für den Zeitraum eines Jahres konzipiert. Sie wird durch ein Rahmenprogramm begleitet. Zu diesem gehören: öffentliche Veranstaltungen, Workshops, Seminare und Coachings (Themen u. a.: Mentoring-Beziehung, Präsentation, Berufungsverfahren, Netzwerke, Führungsqualitäten). Außerdem dürfen die Mentees an den Veranstaltungen des Career & Transfer Service Center der UdK kostenlos teilnehmen.

Das ProFiL-Programm kombiniert Mentoring und wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Trainings und Seminare mit dem Aufbau eines Peer-Networks und strategischem Networking. Es werden drei Mentoringformen angeboten: One-to-one-Mentoring mit einer Professorin oder einem Professor (Mentoring-Tandem); Peer-Mentoring von Teilnehmerinnen untereinander in Form eines Tandems oder eines Teams und Gruppen-Mentoring in einem Team mit mehreren Teilnehmerinnen und ein oder zwei Professorinnen bzw. Professoren. Die Mentoren und Mentorinnen sind Professoren und Professorinnen der drei Universitäten und Führungskräfte außeruniversitärer Forschungseinrichtungen oder aus Unternehmen. Trainings werden u. a. zu Karriereplanung, Berufungsverfahren, Selbstmarketing, Führungsanforderungen, Hochschulpolitik, Drittmittelakquise durchgeführt. Zudem werden die Teilnehmerinnen zu einem Peer-Network im Rahmen eines zweimonatlich stattfindenden Jour fixe mit Begleitworkshop und anschließendem Network-Dinner zusammengeführt.

Die Mentees des Mentoringprogramms der Charité werden über einen Zeitraum von zwölf Monaten gezielt gefördert, gefordert und von anerkannten Persönlichkeiten (Mentorinnen und Mentoren) aus Forschung, Lehre oder Klinik begleitet. Als Mentees werden qualifizierte und engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der Charité aufgenommen. Die Mentorinnen und Mentoren können aus der Charité aber auch aus ganz anderen Einrichtungen stammen, das hängt davon ab, welche Ziele sich die Mentee jeweils gesetzt hat und wen sie sich demgemäß als Mentor oder Mentorin wünscht. Zum Mentoringprogramm gehören begleitende Workshops sowie diverse Teachings für die Mentees. Die Themen der angebotenen Seminare richten sich einerseits nach dem Ziel des Programms und andererseits nach den Bedürfnissen und Wünschen der Mentees. Dementsprechend werden Schlüsselqualifikationen wie Führungs-, Gesprächs- und Verhandlungskompetenz, Zeit- und Selbstmanagement angeboten sowie Kenntnisse zum Universitätsmanagement, zu Rechtsvorschriften und zu ökonomischen Fragestellungen vermittelt.

Einführungsstrategien

In der UdK wurde das Programm auf Initiative der Frauenbeauftragten entwickelt. Zusammen mit der Hochschulleitung wurde entschieden, das Mentoring-Programm im ehemaligen Büro für Frauenförderung anzusiedeln, welches umbenannt wurde in „Büro für Gleichstellungspolitik und Mentoring“; die Projektleitung übernahm die Frauenbeauftragte. Das Mentoring-Programm wird aus den Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre kofinanziert. An der Charité war es demgegenüber in seiner ursprünglichen Form eine Initiative des damaligen Prodekan für den wissenschaftlichen Nachwuchs, die dann in Kooperation mit der Frauenbeauftragten etabliert, weiterentwickelt und von Anfang an aus eigenen Mitteln der Charité finanziert wurde. Inzwischen ist es räumlich in der Abteilung Personalentwicklung der Charité angesiedelt und wird von dieser gemeinsam mit der Frauenbeauftragten betreut und geleitet. Im Falle von ProFiL besteht zur Bündelung von Ressourcen eine Kooperation der drei Universitäten, die das Projekt gemeinsam aus regulären Haushaltsmitteln finanzieren. Dieses Programm entstand aufgrund einer Initiative der Frauenbeauftragten, die dann von den Hochschulleitungen positiv aufgegriffen wurde. In einer Arbeitsgruppe der Frauenbeauftragten und der damaligen Vizepräsidentinnen bzw. -präsidenten wurde das Projekt konkretisiert und die Besetzung der Stelle der Koordinatorin vorgenommen. Alle Programme werden professionell evaluiert.

Effekte

Von den bisherigen Mentees des Mentoring-Programms der UdK sind die Hälfte auf unbefristete und befristete Professuren berufen worden oder haben renommierte Preise und Stipendien erhalten. Des Weiteren wird die Teilnahme am Mentoring-Programm als Mentorin oder Mentor als Leistung belohnt und fließt als Zulage in die neue W-Besoldung ein. Zudem werden der Genie-Mythos „Man ist Künstler und wird berufen!“ und die Professionalisierung in den Künsten verstärkt öffentlich diskutiert. „Künstlerische Transformationsprozesse“ sind durch ein Projekt der Mentees 2006 als neues Lehrgebiet eingeführt worden.

Das ProFiL-Programm hat aufgrund seiner Besonderheit einen hervorragenden Ruf in der gesamten Republik. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen sind überaus positiv – von 105 Teilnehmerinnen der ersten 3 Jahrgänge haben bereits 38 einen Ruf auf eine Professur oder eine vergleichbare Position erhalten. Das Programm ist geeignet, die antiquierte Bedeutung des Begriffs „Professur“ zu verändern, indem es aus einer „Berufung“ einen „Beruf“ macht und die notwendigen überfachlichen Qualifikationen expliziert und vermittelt.

Die Erfolge des Mentoring an der Charité lassen sich erst langfristig an einem höheren Frauenanteil an den Professuren ablesen, die Bedeutung des

Programms zeichnet sich jedoch bereits jetzt an der positiven Resonanz der Mentees ab. Auch Mentorinnen und Mentoren profitieren durch die Herausforderung, die spezifischen Qualifikationen und innovativen Ideen der jungen Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen kreativ in die gegebenen Strukturen einzubringen. Je länger die Mentoring-Programme laufen, desto stärker setzen sich Impulse durch wie andere Formen des Wissens, Auswirkungen auf die Fachkulturen und Sensibilität für Geschlechterfragen.

Mehr Frauen in Naturwissenschaften und Technik - Schülerinnenprojekte

Heidi Degethoff de Campos, Helga-Maria Engel, Marianne Kriszjo

Historie

Projekte zur Anwerbung von Schülerinnen in den Natur- und Technikwissenschaften reagieren auf das Problem der geringen bis sehr geringen Nachfrage von Studentinnen nach diesen Disziplinen, indem sie bereits im schulischen Umfeld ansetzen. Diese Maßnahmen erwuchsen aus der Kritik an der seit Langem von Frauenforscherinnen und Frauenbeauftragten infrage gestellten These, dass Frauen qua Sozialisation ungeeignet für „harte“ Wissenschaften wären oder ihre Natur sie eher zu den „weichen“ Geistes- und Sozialwissenschaften befähige. Die von empirischen Studien untermauerte Gegenthese postuliert, dass es an den Studieninhalten, der Studienorganisation und insbesondere an der Dominanz der Männer liege, die das (möglicherweise anders gartete) Interesse von Frauen oder ihren anderen Zugang zu diesen Disziplinen verschütteten. Nach ersten Erfahrungen in einigen westlichen Bundesländern ist deshalb Mitte der 1990er Jahre auch an den Berliner Hochschulen die Initiative ergriffen worden, um Schülerinnen gezielt in die Hochschulen einzuladen und in monoedukativen Veranstaltungen ihre Interessen in Richtung Natur- und Technikwissenschaften zu lenken.

Begonnen hat die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin 1999 mit dem Projekt „Mädchen machen Technik“ (MMT), gefolgt von der Technischen Universität Berlin, die im Jahr 2000 die „Schülerinnen&Schüler-Technik-Tage“ (STT) auflegte. Seit 2001 beteiligten sich auch die Technische Fachhochschule Berlin mit einem „Schnupperstudium für Schülerinnen“ und die Humboldt-Universität zu Berlin mit Schülerinnen-Projekten in Informatik und Physik an solchen Werbemaßnahmen. Mit dem „Schülerinnenkabinett“ gibt die FHTW Schülerinnen ab der 10. Klasse einmal in der Woche die Gelegenheit, Erfahrungen mit dem Computer zu sammeln. Die TUB hat

in 2001 mit dem „Techno-Club“ eine vertiefende und auf ein dauerhaftes Angebot setzende Veranstaltung entwickelt, die nicht nur einmalig oder an wenigen Tagen im Jahr stattfindet, sondern fortlaufend im Sinne eines Clubs veranstaltet wird. Seit 2006 veranstaltet der Fachbereich Physik der TUB ein Projektlabor für Schülerinnen; die „LabGirls“ treffen sich einmal wöchentlich nach der Schule, um gemeinsam zu experimentieren. Derzeit entstehen auch in den anderen Fakultäten gezielt Projekte zur Anwerbung von Schülerinnen für die neuen Bachelorstudiengänge, um von vornherein eine eklatante Unterrepräsentation von Studentinnen zu vermeiden.

Seit 2007 gibt es an der HU zwei neue Projekte. „FiNCA – Frauen in Naturwissenschaften auf dem Campus Adlershof“ soll allerdings nicht nur der Anwerbung von Schülerinnen, sondern – bezogen auf den Standort Adlershof – auch der Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen dienen. Mit dem „Club Lise“ hat sich an der HU eine Gruppe naturwissenschaftlich interessierter Schülerinnen zusammengefunden, die sich regelmäßig trifft und Vorlesungen besucht bzw. Experimente durchführt. Darüber hinaus versteht der „Club Lise“ sich als Mentoring-Maßnahme für Schülerinnen. Die Freie Universität Berlin legt ihren Schwerpunkt auf die Teilnahme am bundesweiten „Girls’ Day“. Hier können Mädchen einen konkreten Einblick in die technischen und naturwissenschaftlichen Abteilungen von Unternehmen, Betrieben, Hochschulen und Forschungszentren gewinnen. In den universitätsweiten FU-Projekten, die sich an Schüler und Schülerinnen richten, werden aufgrund einer internen Regelung auch bei unterschiedlichen Bewerbungsverhältnissen 50 % der Plätze für Mädchen vorgehalten.

Konzepte

Allen Schülerinnen-Projekten ist gemeinsam, dass sie sich an Schülerinnen ab der 9. Klasse wenden. Sie setzen damit in einem schulischen Zeitraum an, der vor der Entscheidung für die Leistungskurse liegt. Damit soll erreicht werden, dass die naturwissenschaftlichen Fächer schon in der Schule ins Blickfeld der Schülerinnen rücken und ihnen attraktiv und zukunftsweisend erscheinen. Gezielt werden die jungen Mädchen aufgefordert, entweder zum „Studieren probieren“, zu einem „Schnupperstudium“ oder zum „Experimentieren an die Uni“ bzw. an die Hochschulen zu kommen und erste eigene Erfahrungen in Hörsälen, Laboren und Werkstätten zu machen. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang auch die Erfahrung, dass es Studentinnen, Dozentinnen, sogar Professorinnen gibt, die diesen Weg bereits vor ihnen gegangen sind – dass es also möglich ist, Karriere auch in diesen Disziplinen zu machen. Mit Ausnahme der STT der TUB sind die meisten der anderen Projekte aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre finanziert worden. Die FHTW und die TUB finanzieren seit Januar 2007 die MMT und den Techno-Club aus

Haushaltsmitteln weiter. Die „LabGirls“ werden aus Overhead-Mitteln eines EU-Projektes finanziert.

Die STT wurden in den Jahren 2001 und 2002 qualitativ mit jeweils hervorragendem Ergebnis evaluiert. Es stellte sich dabei auch heraus, dass nahezu die Hälfte der Teilnehmenden Schülerinnen waren, die die monoedukativen Angebote gerne angenommen haben. Der Umstand, dass gerade in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen auch Studenten fehlen, legte die Entscheidung nahe, beide Geschlechter anzusprechen und für Schülerinnen spezielle Veranstaltungen anzubieten. Dieses Konzept wirkt auf die Schülerinnen sehr überzeugend: Ihre Einschätzungen zeigen, dass sie die separaten Veranstaltungen gern annehmen, dass sie aber keinen Ausschluss der Jungen von den STT wünschen. Der Girls' Day an der FU hat sich bereits mit seiner Einführung 2002 das Ziel gesetzt, möglichst viele Mädchen über sehr unterschiedliche Fächer zu informieren. Die konzeptionelle Herausforderung bestand darin, trotz einer Massenveranstaltung (1.200 Plätze) jedem einzelnen Mädchen eine intensive Beschäftigung mit einem Fach in einem kleinen Workshop anzubieten. Der hierzu entwickelte Campus-Ansatz verteilt die Schülerinnen über sechs verschiedene Treffpunkte an die einzelnen Workshops, wobei das Angebot von Philosophie über Wirtschaftswissenschaften und Archäologie bis Bioinformatik und Physik geht.

An der TFH sind Programme für Mädchen und Technik Teil im Projektverbund Chancengleichheit für Frauen. Es werden zweimal im Jahr Schnupperstudientage und Infotagen für Studienanfängerinnen der Fächer, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, angeboten. Die Schnupperstudientage für Schülerinnen dienen der verstärkten Motivation für die Wahl eines technisch-naturwissenschaftlichen Studienganges. Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, den Anteil von Frauen in den männlich dominierten Studiengängen (z. B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Bauingenieurwesen), in denen nach wie vor nur 3 % bis 20 % weibliche Studierende immatrikuliert sind, zu erhöhen. Insgesamt haben bisher 450 Schülerinnen jeweils über drei Tage an diesen Schnupperstudien teilgenommen. Die Schnupperstudien wurden durch eine Fragebogenauswertung unter den Schülerinnen evaluiert. Zu Beginn jeden Semesters wurden Info-Tage für solche Studienanfängerinnen angeboten, die in ihren Studiengängen in einer deutlichen Minderheit sind. Diese Studiengänge sind vor allem Maschinenbau, Theater- und Veranstaltungstechnik, Elektrotechnik, Physikalische Technik/Medizinphysik, Informatik, Bauingenieurwesen. An dem Info-Tag lernen die Studentinnen die Frauenbeauftragten kennen, können Fragen an Studentinnen höherer Semester stellen und werden vorzeitig in das Service-Angebot der Hochschule eingeführt. Der Info-Tag wurde mittlerweile rund 500 Studienanfängerinnen angeboten und erweist sich als ein optimaler Einstieg ins Studium und dient der fachübergreifenden Vernetzung der Studentinnen.

Einführungsstrategien

Für die Mehrheit der Projekte hat sich als günstige Einführungsstrategie die Finanzierung durch Sondermittel zur Förderung von Frauen erwiesen, da die Entscheidungsträger in den Hochschulen dem nur schwer öffentlich widersprechen konnten. Der Girls' Day als gesellschaftlich inzwischen anerkanntes Projekt der Schülerinnenförderung wurde etwa an der FU jedoch von Beginn an aus Haushaltsmitteln finanziert. Auch die STT an der TUB sind von Beginn an eigenen Geldern finanziert worden. Allerdings konnten sie deshalb nicht als reines Schülerinnen-Projekt durchgeführt werden, da weder die Universitätsleitung noch die Fakultäten bereit waren, eigene Mittel in eine solche Maßnahme zu investieren.

Effekte

Im Wesentlichen lassen sich zwei Effekte für die Hochschulen ausmachen: Zum einen hat an den Hochschulen ein Reflexionsprozess über die Frage begonnen, wie sie sich jeweils präsentieren können, um attraktiv für Studierende zu sein. Zwar ist insbesondere in den technischen Bereichen der Bedarf an Ingenieurinnen und Ingenieuren schon gegenwärtig sehr groß und wird vermutlich künftig noch steigen, die Nachfrage nach Studienplätzen unterliegt aber großen Schwankungen. An dieser Stelle ist – zuförderst an der TUB und der TFH – große Bereitschaft entstanden, sich den Studieninteressierten zuzuwenden und auf deren Ansprüche und Bedürfnisse einzugehen. Mit „Galilea“ gibt es ab dem Wintersemester 2007/08 einen neuen anwendungsorientierten Studiengang zwischen Mathematik und Informatik an der TUB, der sich sowohl in seiner Gestaltung als auch seinen Inhalten an den Bedürfnissen von Frauen orientiert, ohne die Männer direkt auszuschließen. Der zweite Effekt zeigt den konkret messbaren Erfolg dieser Maßnahmen: Die Zahlen der Studentinnen in den bisher wenig von Frauen studierten Fächern ist angestiegen – und dies zum Teil erheblich. An der TUB konnte beispielsweise der Anteil von Studentinnen im Studiengang Physik innerhalb von fünf Jahren verdoppelt werden, in den Ingenieurwissenschaften ist ein leichter, aber kontinuierlicher Anstieg sichtbar.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass zukünftig die Kooperation mit den Schulen und mit der beruflichen Praxis ausgebaut werden sollte. Insbesondere die Lehramtsausbildung, die ja an den Universitäten stattfindet, ist hier gefordert: Künftige Lehrerinnen und Lehrer sollten dahin gehend ausgebildet werden, dass sie später in den Schulen Lernsituationen herstellen können, die helfen, eine geschlechtsspezifische Studienplatzwahl zu überwinden.

Konzepte und Strategien

IV. Förderung der Geschlechterforschung

Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg)

Ursula Fuhrich-Grubert

Historie

An den Berliner Hochschulen hat die Frauen- und Geschlechterforschung seit beinahe 30 Jahren Tradition. Ihre Entwicklung begann zunächst in den Geistes- und Sozialwissenschaften der Universitäten. Mittlerweile hat sie auch in medizinischen, technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen Fuß gefasst sowie an den primär anwendungsorientierten Fachhochschulen neue Institutionalisierungsformen gefunden. Dabei hat sich die je spezifische Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung innerhalb der einzelnen Hochschulen als besonders bedeutsam erwiesen: Der Ausbau spezifischer Profile der einzelnen, Geschlechterforschung betreibenden Hochschulen bewirkte einen nicht zu unterschätzenden Synergieeffekt, zumal die Berliner Frauen- und Geschlechterforschung bereits zu Beginn der 1990er Jahre die hochschulpolitische Aufforderung angenommen hatte, Doppelangebote in den Ausbildungsprofilen zu vermeiden und stattdessen Alleinstellungsmerkmale zu entwickeln. Das hat sich in einer entsprechenden Struktur umgesetzt: Es entwickelte sich ein effizientes Netzwerk der systematischen Profilbildung und Zusammenarbeit, das den Besonderheiten der Hochschulen Rechnung trägt und sich auf beispielhafte Weise ergänzt. Um diesen Prozess der Vernetzung und Profilbildung der jeweiligen dezentralen Standorte der Frauen- und Geschlechterforschung zu forcieren und das bestehende Angebot zu koordinieren, wurde im Jahre 2000 die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen (afg) als Kompetenznetzwerk gegründet. Die vier Universitäten, die Charité – Universitätsmedizin Berlin und sieben Fachhochschulen waren und sind in ihr organisiert. Im Rahmen der afg können die an den jeweiligen Universitäten und Fachhochschulen verankerten Einrichtungen bzw. Organisationsformen ihre Wirksamkeit planvoll koordinieren, intensivieren und weiterentwickeln. Ziel ist es, durch die Breite und Diversität des Angebots auch in Zukunft die Herausforderungen, die mit dem momentanen Umbau bundesdeutscher Hochschulen einhergehen, zu meistern und übergreifende Perspektiven für die Berliner Frauen- und Geschlechterstudien in Forschung, Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu sichern und zu entwickeln.

Konzeption

Bei der afg handelt es sich – wie oben beschrieben – um ein Netzwerk, einen freiwilligen Zusammenschluss der an den jeweiligen Berliner Universitäten und Fachhochschulen verankerten Einrichtungen bzw. Organisationsformen

der Frauen- und Geschlechterforschung. Dementsprechend lag und liegt die Verantwortung für die Umsetzung der Ziele der afg sowie die Kontrolle ihrer Arbeit und deren Evaluation bei den Angehörigen des Netzwerkes in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen: So übernehmen an den Universitäten, der Charité und einigen Fachhochschulen Zentren,¹⁸ Koordinierungsstellen oder hochschulinterne Netzwerke¹⁹ für Frauen- und Geschlechterforschung die Aufgabe, Angebotsstrukturen in Forschung und Lehre abzustimmen. Diese Konzeption wird unter anderem in der von der afg im Jahre 2005 herausgegebenen Publikation „Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin“ eindrucksvoll verdeutlicht.²⁰ Darüber hinaus gibt es eine intensive Kooperation zwischen der afg und der Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF). Finanziell getragen wird die afg durch das gemeinsame Engagement der zugehörigen Einrichtungen. So wurde die erwähnte, von der afg herausgegebene Publikation „Frauen und Geschlechterforschung in Berlin“²¹ im Umlageverfahren durch die Hochschulen finanziert. Andere gemeinsame Aktivitäten wie die Betreuung der Website der Arbeitsgemeinschaft werden von den zugehörigen Einrichtungen im Wechsel übernommen. Zurzeit wird sie von einer Mitarbeiterin der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (FU Berlin) betreut. Regelmäßig zwei- bis dreimal pro Semester finden Sitzungen statt, einmal im Jahr meldet sich die afg mit einer Tagung zu Wort.

Gegenwärtig ist die kooperative Vernetzung im Rahmen der afg insbesondere auch deshalb notwendig, als mit der Modularisierung der Lehrangebote (BA/MA-Studiengänge) effiziente und wirkungsvolle Mechanismen implementiert werden müssen, die sichern, dass die Geschlechterperspektive systematische Berücksichtigung bei der Modernisierung der Lehre vor Ort findet. Aus diesem Grunde hat zuletzt (Mitte 2007) auch ein Workshop der afg zum Thema „Gender in der Lehre und die Studienreform: Erfahrungen und Perspektiven“, an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin stattgefunden. Schließlich ist es der afg im Januar 2008 im Rahmen von Gesprächen mit dem Berliner Senator für Bildung, Wissenschaft und Forschung, sowie dem zuständigen Staatssekretär gelungen, einige wichtige Anstöße zur Eta-

¹⁸ FU: „Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE)“, HU: „Zentrum für transdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZtG)“ und „GenderKompetenz-Zentrum“, Charité: „Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM)“, TUB: „Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)“, FHW Berlin: Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung.

„Arbeitsstelle sozial-, kultur- und erziehungswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung“ (TUB), „gender und kultur. das fakultätennetz“ (UdK bis 1.4.2007), „Gender-Studies/Geschlechterverhältnisse“ und „Alice-Salomon-Archiv“ (ASFH), „Gender/Innovationsprojekt“ (TFH), „Ökonominennetzwerk efas – economics, feminism and science network“ (FHTW).

²⁰ Frauen- und Geschlechterforschung in Berlin, hg. von der afg, Berlin 2005.

²¹ A.a.O.

blierung von Genderaspekten in den Masterplan „Wissen schafft‘ Berlins Zukunft“ zu integrieren.

Einführungsstrategien

Als ein Kompetenznetzwerk von Frauen- und Geschlechterforscherinnen bzw. -forschern in Berlin entstand die afg – wie bereits beschrieben – aufgrund der Initiative der zugehörigen Einrichtungen. Dabei hat die Arbeitsgemeinschaft zwar keine Förderung von außen, aber auch keine äußeren Widerstände erfahren. Grundsätzlich hat sie ähnlich gelagerte strukturelle Probleme wie andere wissenschaftliche Netzwerke auch, das heißt, hier gab und gibt es keine Spezifika aufgrund der Ausrichtung der Arbeitsgemeinschaft auf die Frauen- und Geschlechterforschung.

Effekte

Grundsätzlich stellt die Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten und Fachhochschulen in Berlin mit ihrer Tradition, der Breite ihres Spektrums und der Tiefe ihres Profils einen markanten Standortfaktor für die Wissenschaftsstadt Berlin dar. Indem die afg – wie erwähnt – den Ausbau spezifischer Profile der einzelnen, Geschlechterforschung betreibenden Hochschulen fördert, kommt es zu einem nicht zu unterschätzenden Synergieeffekt. Durch die strukturelle Anbindung von Lehrangeboten beziehungsweise von Studiengängen an Fakultäten wurden Nischenbildungen verhindert und eine breite Akzeptanz in den entsprechenden Fachgebieten erreicht. Darauf aufbauend gelang es, die Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre auch als Querschnittsaufgabe zu integrieren. Mit ihren wissenschaftskritischen Ansätzen nimmt sie Einfluss auf Methoden und Inhalte traditioneller Fächer und trägt zu deren Ausdifferenzierung und Modernisierung bei. Zugleich versetzt sie Studierende, Akademiker und Akademikerinnen wie Praktiker und Praktikerinnen in die Lage, fächerübergreifend in sozialen, politischen, kulturellen, ökonomischen und ökologischen Zusammenhängen zu denken, zu forschen und zu handeln. Internationalität und Interkulturalität sind dabei ein besonders hervorzuhebendes Merkmal. Nicht zuletzt ist die Frauen- und Geschlechterforschung deutlich an der Drittmittelwerbung der jeweiligen Einrichtungen, zu denen sie gehört, beteiligt. Insgesamt ist die Berliner Frauen- und Geschlechterforschung als disziplinenübergreifendes Wissenschaftsfeld und in ihrer Vernetzung in der afg nicht nur ein wesentliches Element der Berliner Hochschullandschaft, sondern trägt darüber hinaus auch zur herausragenden Rolle und internationalen Ausstrahlung des Wissenschaftsstandorts Berlin bei.

Gender im Studienreformprozess

Mechthild Koreuber, Christine Kurmeyer

Historie

Die Einführung konsekutiver Studiengänge ist ein Prozess, der mit der Konferenz der Bildungsminister 29 europäischer Länder in Bologna im Juni 1999 seinen Anfang nahm. Ziel der Vereinbarungen, die dort erstmals getroffen und in der Folge in weiteren Ländern mitgezeichnet wurden, ist eine europaweite Vereinheitlichung der Hochschulausbildung. Insgesamt haben sich inzwischen 45 europäische Staaten verpflichtet, bis 2010 die Ziele der sogenannten „Bologna-Erklärung“ umzusetzen und sich an dem Aufbau eines Europäischen Hochschulraums zu beteiligen. Die Ziele des „Bologna-Prozesses“ lassen sich unter drei großen Themen subsumieren: die Förderung von Mobilität, von internationaler Wettbewerbsfähigkeit und von Beschäftigungsfähigkeit. Kernelement des geplanten gemeinsamen europäischen Hochschulraums ist die Einführung eines gestuften Studiumensystems aus Bachelor und Master als den europaweit vergleichbaren Abschlüssen.

Bereits sehr früh wurde diese Neustrukturierung von Studiengängen als grundsätzliche Chance erkannt, in diesem Prozess zugleich auch Gender-Aspekte systematisch und nachhaltig in die Ausbildung der zukünftigen Generationen von Akademikerinnen und Akademikern zu implementieren. Ein Wissen darüber, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, sondern alle Studierenden in ihrer beruflichen Laufbahn mit den unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen konfrontiert werden, wurde in den herkömmlichen Studieninhalten sowohl technischer, mathematischer, naturwissenschaftlicher, aber auch geistes-, sozialwissenschaftlicher oder medizinischer Fächer nur selten vermittelt oder zufällig behandelt. Eine systematische Integration in das Curriculum einer Disziplin war nur selten vorhanden.

Konzeption

In der Auseinandersetzung um die Integration von Gender-Aspekten in die neuen Studiengänge lassen sich in Berlin unterschiedliche Konzepte beobachten: die Integration in die Fachinhalte einzelner Module, die Entwicklung von Gendermodulen, die Benennung als Studien- und Prüfungsziel, die Integration in die außerfachliche Berufsqualifizierung sowie die Entwicklung eigenständiger Studiengänge. Dabei ist die Umsetzung an den einzelnen Hochschulen unterschiedlich. Auffällig ist jedoch, dass die Diskussion sich bisher fast ausschließlich um die Veränderung oder Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte und die Kompetenz der Lehrenden dreht und hochschuldidaktische Überlegungen und damit Konsequenzen

aus der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung bisher kaum eine Rolle spielen.

Mit dem für Fachhochschulen einmaligen Gender-Innovationsprogramm fördert die Technische Fachhochschule Berlin ein projektorientiertes interdisziplinäres Studium unter dem übergreifenden Aspekt der Gender-Thematik. Von 2001 bis 2006 wurden an der TFH fünf Gender-Innovationsprofessuren (Wirtschaftsprivatrecht/Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht, Facility Management, Mathematik, Medizinphysik und Lebensmitteltechnologie) besetzt. Die berufenen Wissenschaftlerinnen haben als Teil ihres Stellenprofils die Aufgabe, in den ersten zwei Jahren ihrer Berufung diese Strukturinnovationen zu erarbeiten. Anders als bei zeitlich befristeten Stellen ist durch die Professuren das Thema nachhaltig in den Fachbereichen verankert worden. Ermöglicht wird dies durch eine fünfzigprozentige Lehrentlastung der neu berufenen Professorinnen für diese Zeit; das fehlende Lehrdeputat wird durch Lehrbeauftragte abgedeckt. Ergebnis war unter anderem eine „Checkliste zur Gestaltung von Studiengängen und Modulen unter Gender-Gesichtspunkten“, die sicherlich TFH-spezifisch ist, aber auch eine solide Grundlage für andere interessierte Studiengangskordinatorinnen bzw. -kordinatoren bietet.

An der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin wurde die genderechte Lehre im Rahmen der Studienreformbemühungen forciert und somit ein anderes mehrdimensionales Vorgehen gewählt. Infolge der Initiative einiger engagierter Hochschullehrerinnen sowie der hauptberuflichen Frauenbeauftragten, institutionalisiert als Frauenbeirat, wurde in die Maske, die die Grundlage aller Modulbeschreibungen bildete, von vornherein die Rubrik „Gender-Aspekte“ aufgenommen. (Hier gibt es Parallelen zu den Modulbeschreibungen der Alice-Salomon-Hochschule Berlin, die ebenfalls den Punkt „Genderkompetenz“ in jedes Modul aufgenommen haben.) Durch diese Strategie sind „Gender-Aspekte“ nunmehr flächendeckend in den Modul-Konzeptionen enthalten. Die Wirksamkeit dieses Instruments wurde zunächst mittels einer Gender-Synapse, d. h. anhand der tatsächlichen Modulbeschreibungen für den Studiengang Betriebswirtschaftslehre überprüft und als Ergebnis Handlungsempfehlungen formuliert. Zudem konnte die Sensibilität gegenüber der Gender-Thematik als zentrales Aufgabenfeld der Hochschule in den Fachbereichen durch die konkreten Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung und die Arbeitsgruppe „Gender in die Lehre“ weiterhin erhöht werden. Die systematische Verankerung von Genderwissen in allen Fachbereichen über die Multiplikatoren und Multiplikatorinnen der Arbeitsgruppe war die nachhaltige Zielsetzung dieser fachbereichsübergreifenden Kooperation. Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin hat ab 2005 eine Stelle bei der Hochschulleitung eingerichtet, deren primäre Aufgabe darin besteht, die Lehrenden, Akteurinnen und Akteure der Fachbereiche bei der Aneignung und Vermittlung von fächerübergreifender und

fachspezifischer Gender-Kompetenz zu unterstützen. Die Mitarbeiterin dieses „Projekts Gender“ hat als Mitinitiatorin der Arbeitsgruppe „Gender in die Lehre“ die Treffen im Jahr 2007 koordiniert, wissenschaftlich begleitet und in enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung ausgewertet. Auf dieser Grundlage und der von ihr durchgeführten Gendersynopse wurde und wird Gender im Kontext anderer Diversity-Dimensionen wie Alter, ethnisch-kulturelle Herkunft und Familienstand in die allgemeine Lehre integriert und als Qualitätsmerkmal identifiziert. Best-Practice-Modelle aus der Lehre werden als Beispiele für die Qualität der gendergerechten Lehre exemplarisch dargestellt und fungieren als Maßstab für Qualität, Transparenz und Motivation in diesem Entwicklungsprozess. Als Ergebnis des aktuellen „Projekts Gender“ sind ab dem Wintersemester 2008/09 in den Allgemeinwissenschaftlichen Fächern für alle Fachbereiche Veranstaltungen mit gendersensiblen Fokus aufgenommen worden.

An der Herausforderung, möglichst eng am Fach orientierte Gender-Kompetenz an die Lehrenden zu vermitteln, setzt auch die Strategie der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin an. Auf der Basis von Werkverträgen wurden hier Gender-Expertisen zu den zentralen wirtschaftswissenschaftlichen Lehrgebieten vergeben. Deren Ergebnisse wurden in Workshops präsentiert und jeweils von einer Fachvertreterin bzw. einem Fachvertreter kommentiert. Um die Nachfrage nach diesen Gender-Expertisen zu erhöhen, haben sich auch an der FHW Berlin an Genderfragen interessierte Professorinnen dafür eingesetzt, dass Gender-Aspekte Bestandteil der Modulbeschreibungen werden. Dies hat dazu geführt, dass die Studiengangsverantwortlichen über Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung dazu verpflichtet wurden, für den jeweiligen Schwerpunkt zu prüfen, ob und wie Gender-Aspekte sinnvoll aufzunehmen sind. Darüber hinaus war es bereits 1991 gelungen, den Studienbereich „Frauen und Wirtschaft“ im wirtschaftswissenschaftlichen Studium zu etablieren, der, wie alle anderen Schwerpunkte, interdisziplinär – aus gesamtwirtschaftlicher, betriebswirtschaftlicher, gesellschaftlicher und rechtlicher Perspektive – angelegt ist. Das derzeitige Themenfeld „Ökonomie und Geschlechterverhältnis“ ist im Bachelorstudiengang als Wahlpflichtfach mit 12 Semesterwochenstunden angesiedelt. Unterstützt wird diese Gesamtkonzeption durch die Besetzung mehrerer Gender-Professuren und dem Harriet-Taylor-Mill-Institut für wirtschaftswissenschaftliche Geschlechterforschung an der FHW Berlin.

Dezentrale Verankerung und zentrale Koordination charakterisieren seit Gründung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin im Jahr 1981 die Integration von Geschlechterforschung. In konsequenter Fortschreibung der Tradition wurden im Wesentlichen drei Linien verfolgt: die Integration in die Beschreibungen der Fachmodule, die Integration in die außerfachliche Berufsqualifizierung und die Entwicklung eines Genderstudiengangs. So sind in 58 % aller Bachelor-

und Masterstudiengänge Gender-Aspekte enthalten, allerdings in sehr unterschiedlicher Qualität; von der schlichten Aufnahme in eine Liste zu behandeln der Themen über Gender-Module bis hin zu einem konsequenten Gendering des gesamten Studiengangs. Diese relativ umfassende formale Integration provoziert die noch unbeantwortete Frage der Gender-Kompetenz der Dozierenden zum Beispiel in der Biologie oder den Geowissenschaften. Hinzu kommt ein Gender- und Diversity-Angebot im Bereich der allgemeinen Berufsvorbereitung, das insbesondere durch externe Lehrkräfte gestaltet wird. Mit dem Wintersemester 2008/09 startet der weiterbildende Masterstudiengang „Gender und Diversity-Kompetenz“, der das breite Angebot an Veranstaltungen mit entsprechender Thematik in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern nutzt.

Die Humboldt-Universität zu Berlin hatte bereits zum WS 1997/98 einen eigenen Magisterstudiengang Gender Studies als Haupt- und Nebenfach eingerichtet. In der Nachfolge existiert seit dem WS 2005/06 ein BA-Studiengang Gender Studies als Zweit- und Beifach. Ab dem WS 2008/09 wird an der HU die Möglichkeit geboten, auch den Master in Gender Studies zu absolvieren. Verankerte Gender-Aspekte lassen sich daneben auch in den Studienzielen einiger weiterer Bachelorstudiengänge sowie in einzelnen Modulen von insgesamt 14 Studiengängen wiederfinden. Obwohl die HU in der Regel keine Kombinationsempfehlungen gibt, werden im Falle von zwei Studiengängen für den Erwerb von Studienpunkten in der außerfachliche Berufsqualifizierung u. a. die Gender Studies empfohlen.

Die Technische Universität Berlin hat aufgrund ihres spezifischen Profils keine einheitliche Lösung für alle Studiengänge gefunden. Das bedeutet, dass in den Fakultäten I (Geisteswissenschaften) und VI (Planen, Bauen, Umwelt) Gender-Aspekte in den Studieninhalten aber auch in übergreifenden Modulen verankert sind und auch die entsprechende Lehrkompetenz vorhanden ist bzw. durch eine entsprechend agierende Gender-Beratung erworben werden kann. Auch in der Fakultät III (Prozesswissenschaften) gibt es seit einem Jahr ein Projekt, das der Qualitätsentwicklung in der Lehre dient und „Gender in Natur-, Umwelt- und Technikwissenschaften“ (GiNUT) implementieren soll, verbunden mit entsprechenden Weiterbildungen für die Lehrenden. Die Fakultäten II (Mathematik und Naturwissenschaften) und IV (Elektrotechnik und Informatik) haben seit dem Sommersemester 2008 für ein Jahr Gastprofessorinnen, finanziert aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm, die bei der Entwicklung von Gender-Aspekten in den Studieninhalten oder entsprechenden Modulen Unterstützung leisten sollen. 2009 folgen die Fakultäten V und VII und 2010 die Fakultäten VI und III, wobei bei Letzteren eher eine Evaluation der bisherigen Leistungen stattfinden wird.

An der Charité – Universitätsmedizin Berlin wurde in den vergangenen drei Jahren der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen dem Prodekanat

für Studium und Lehre, der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Berliner Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) verstärkt. Im Verlauf einer kontinuierlichen Kooperation wurde zunächst zusammengetragen, welche Erkenntnisse und Erfahrungen mit der Integration von geschlechterdifferenzierter Lehre bereits vorliegen. In Form einer Checkliste wurden daraus Tipps in übersichtlicher Weise formuliert, wie das Thema „Frauen und Männer in der Medizin“ angemessen in der Lehre berücksichtigt werden kann. Im Rahmen des vom Prodekan für Studium und Lehre initiierten Qualifizierungsprogramms hat die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Modul „Die Strategien des Gender Mainstreaming an der Charité“ durchgeführt. Aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wird eine wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle für den Zeitraum 2008 bis 2011 für eine wissenschaftliche Begleitung der Einführung des Modellstudiengangs Medizin an der Charité unter besonderer Berücksichtigung der Gender-Aspekte finanziert. Im Sinne der Qualitätssicherung der Lehre wird dieses Vorhaben von allen Kooperationspartnerinnen und -partnern getragen und unterstützt.

An der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin haben Gender-Aspekte in einer Reihe von Curricula ihrer bereits im Sinne von „Bologna“ neu strukturierten Studiengänge Berücksichtigung gefunden. Um diese Implementierung fortzusetzen, wurden und werden an der FHVR unter anderem mithilfe des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und/oder Gastprofessorinnen eingerichtet, in deren Aufgabenspektrum nicht zuletzt eben diese Implementierung von Gender-Aspekten in die übrigen Curricula zu finden ist (z. B. im Studiengang Polizeivollzugsdienst). Für die Hochschulen für soziale Arbeit stellt sich die Frage deutlich anders, da aufgrund ihrer fachlichen Ausrichtung und ihres hohen Frauenanteils bis zu den Professuren Gender-Aspekte schon deutlich selbstverständlicher in die Fachinhalte integriert sind.

Eine besondere Herausforderung und Chance besteht in dem in Berlin ergriffenen Weg, die Lehramtsausbildung ebenfalls zu reformieren und einen Master of Education einzuführen. Eine Vielzahl von Aktivitäten wie etwa der Girls' Day, die Mädchentechniktage und Techno-Clubs für Schülerinnen zielen auf eine Erhöhung des Frauenanteils in den entsprechenden Disziplinen ab. Konsequenterweise muss im Hinblick auf die Nachhaltigkeit aller Aktivitäten insbesondere in der Lehramtsausbildung ein besonderes Gewicht auf eine gendersensibilisierende Ausbildung angehender Lehrer und Lehrerinnen gelegt werden. Alle vier Universitäten sind in unterschiedlicher Weise an der Lehramtsausbildung beteiligt, die TUB insbesondere im Bereich der Berufsschule, die Universität der Künste Berlin für die künstlerischen Fächer und

HU und FU für alle anderen Disziplinen in etwa gleicher Weise. In dem von den zuständigen Vizepräsidentinnen bzw. Vizepräsidenten formulierten Leitfaden zur Entwicklung der Masterstudiengänge für Lehramt wurde der Gender-Aspekt als ein Element aufgenommen. Dennoch stellt sich die konkrete Umsetzung, in den in der Verantwortung der einzelnen Fachbereiche liegenden Studiengängen, sehr unterschiedlich dar.

An der FU enthalten die Bachelorstudiengänge mit Lehramtsoption in ihrem berufswissenschaftlichen Anteil in den Modulbeschreibungen Gender-Aspekte. Für Masterstudiengänge gilt, dass alle Didaktikmodule und darüber hinaus auch in vielen Disziplinen einzelne Fachmodule entsprechende Elemente enthalten, sodass kein zukünftiger Lehrer und keine zukünftige Lehrerin die FU verlässt, ohne etwas über die Relevanz der Kategorie Gender für die Unterrichtsinhalte und die Gestaltung von Unterricht erfahren zu haben. An der TUB gilt Vergleichbares, jedenfalls bezogen auf die Berufswissenschaften und die Fachinhalte Arbeitslehre, Haushalt und Wirtschaft. Für die überwiegend technischen Fächerinhalte der Lehrämter an Berufsschulen waren keine entsprechenden Ergänzungen durchzusetzen.

Die hochschulinternen Vorgaben der HU enthalten keine explizite Aufforderung zur Einbringung von Gender-Aspekten in die Modulbeschreibungen in Bachelor- und Masterstudiengängen mit Lehramtsoption, und solche sind dort in der Regel genauso wenig enthalten wie andere gegenstandsbezogene Beschreibungen von Lerninhalten. Nach Darstellung der Fachvertreterinnen und -vertreter bei der Beratung der Studienordnungen in der Kommission für Lehre und Studium der HU gehört eine Vermittlung von Gender-Inhalten aber auch ohne einen solchen Ausweis in der Studienordnung zur Praxis in der fachdidaktischen Ausbildung.

Einführungsstrategien

Wie bereits in der Beschreibung der unterschiedlichen Konzeptionen deutlich geworden ist, hängt die Strategie vom Stand der Entwicklung der Geschlechterforschung an den einzelnen Hochschulen ab. Hinzu kommt der Grad der Einführung von Steuerungsinstrumenten, das heißt der Möglichkeit zentraler Einflussnahme, denn im Wesentlichen basiert die Verankerung von Gender in den neuen Studiengängen auf einer doppelläufigen Strategie mit Top-down- und Bottom-up-Maßnahmen. Unabdingbar ist die Überzeugung der Hochschulleitung von der Notwendigkeit entsprechender Maßnahmen. Ergänzend dazu diente die Initiative des Akkreditierungsrats, die Akkreditierungsagenturen aufzufordern, Gender als Qualitätsmerkmal in den neuen Studiengängen zu etablieren, der Verstärkung der Bemühungen um kreative Ideen bei der angemessenen Einführung des Themas. Ebenso zentral wie die Unterstützung durch die Leitung ist eine Verankerung in wenigstens einem Teil der Fächer (die möglicherweise auf andere ausstrahlen), engagierte Wissenschaftlerinnen

und Wissenschaftler und eine koordinierend tätige Institution wie etwa die hauptberufliche Frauenbeauftragte. Hervorragende Voraussetzungen bieten sich in diesem Bereich durch die Verankerung der Zentren für Geschlechterforschung. Ebenfalls zielführend ist ausgehend von diesen Institutionen die Etablierung von sogenannten Gender-Studiengängen, da diesbezüglich bereits profundes Wissen und reichhaltige Erfahrungen zur Verfügung stehen.

So nutzte etwa die FU die Möglichkeit, über die Zielvereinbarungen die Fachbereiche zu verpflichten, Gender-Aspekte in der Modularisierung der Studiengänge in angemessenem Umfang zu berücksichtigen. Die TFH verstand die Einführung der Gender-Innovations-Professuren als Teil eines Konzepts einer zukunftsfähigen, attraktiven Bildungsinstitution, die ihre Internationalisierung und die Entwicklung interdisziplinärer projektorientierter Studiengänge auch im Bereich der Gender-Kompetenz stärkt. In der HU wurde der Schwerpunkt zunächst darauf gelegt, die bereits etablierten und stark nachgefragten Genderstudiengänge auch in der neuen Struktur der BA- und MA-Studiengänge weiterhin anzubieten und durch Verhandlungen mit den zahlreichen daran beteiligten Fächern das Lehrangebot dafür sicher zu stellen. Dies gestaltete sich aufgrund der höheren und verbindlicheren Anforderungen an die Lehrkapazität in den Fächern deutlich schwieriger als in den früheren Magisterstudiengängen. Diese Bedingungen sind auch der Grund dafür, dass im BA-Studiengang auf ein eigenes Hauptfach Gender Studies verzichtet wurde. Die Verankerung von Gender-Aspekten in den Modulen der übrigen Studiengänge gelang dagegen mit einer Ausnahme nur in solchen Fächern, die auch bisher schon am Lehrangebot für die Gender Studies beteiligt waren. An der TUB wurde die Umsetzung des Bologna-Prozesses durch eine Kommission, an der ASFH durch eine Bologna-Beauftragte, begleitet, die sowohl die Studienorganisation als auch die Studieninhalte und die Entwicklung des fachübergreifenden Studiums begleitete und auf die Implementierung von Gender-Aspekten achtete bzw. die Erarbeitung von Gender-Modulen empfahl.

Zugleich gab es starke grundsätzliche Widerstände gegen die Studienreform überhaupt, die sich auch gegen die Integration von Gender-Aspekten wandte, da ihre Relevanz vielen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen immer noch nicht einsichtig ist. Insbesondere in naturwissenschaftlichen Disziplinen wird Geschlecht als Natürliches oder Privates gesehen, das nicht in eine wissenschaftliche Ausbildung gehört. Häufig stellt sich allerdings heraus, dass Grundlage der Ablehnung eine massive Verunsicherung ist, da Gender-Kompetenz nicht vorhanden und – mit Recht? – die Frage nach möglichem Lehrpersonal gestellt wird. Hier ist die Strategie der TFH, in ihrem Konzept den Erwerb von Gender-Kompetenz und die Integration von Gender-Aspekten in Studieninhalte zu verbinden, besonders erfolgreich. Andere Ansatzmöglichkeiten zeigen, wie die Workshops zu Gender-Kompetenz in der Lehre für die Dozierenden an FHTW und FHW Berlin: Es kommen mit 10 bis 15 Personen

prozentual gesehen wenige Interessierte, doch die Diskussionen verlaufen sehr konstruktiv und die Teilnehmenden wirken hinterher häufig als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen für die Sache. Auch der Wissensvermittlung aus den Gender-Zentren der Hochschulen kann eine große Bedeutung zukommen wie etwa die Beispiele der Charité und der HU zeigen.

Effekte

Bisher lässt sich noch wenig über Effekte im Hinblick auf die Ausbildung der Studierenden sagen. In dem Umsetzungsprozess allerdings führte die Debatte an konkreten Studieninhalten zu einer Reflexion des Themas insbesondere bei Dozierenden, die sich bisher wenig mit Geschlechterforschung befasst haben. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dagegen, die Fragen nach der Relevanz der Kategorie Geschlecht selbstverständlich in ihre Lehre integrieren, bot die Reform die Möglichkeit, das Thema jetzt auch im Curriculum beim Namen zu nennen. Allerdings zeigt sich, dass sich aus den Chancen auch neue Anforderungen an Geschlechterforschung ergeben, die oft und gerade in den Naturwissenschaften nicht mehr auf der erkenntnis-kritischen Ebene liegen, sondern vielmehr Fragen nach konkreten inhaltlichen Veränderungen stellen.

Gender Care

Christine Kurmeyer

Die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Pflege ist ein vielfältiges Aufgabengebiet, das bislang aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln bearbeitet wurde. So wurde an der Charité – Universitätsmedizin Berlin unter der Leitung der Pflegedirektorin zum Beispiel im Rahmen von Zielvereinbarungen in den Mitarbeitergesprächen die Verteilung von Leitungspositionen unter diesem Aspekt thematisiert. Für schwangere Mitarbeiterinnen, die einen neuen Arbeitsplatz benötigen, wurde zum Beispiel exemplarisch ein Tätigkeitskatalog erstellt. Gemeinsam mit den Pflegeleitungen der Charité-Centren werden Ressourcen und Potenziale bestimmt, die auf beiden Seiten für Akzeptanz sorgen. Dabei wird eine Vielzahl von Aufgaben in der gesamten Einrichtung aufgelistet, die im Bedarfsfall als vorübergehende Arbeitsstelle für Schwangere dienen können. Darüber hinaus wurde ein zentraler „Elternservice“ eingerichtet, der schnell und unbürokratisch Betreuungsplätze für Kinder vermittelt. Mittlerweile hat auch das Gender-Thema in die Weiterbildung für das Pflegepersonal Eingang gefunden Beispielhaft dargestellt sei aber an

dieser Stelle ein Projekt, das seit einiger Zeit eine besondere Behandlung der von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen sicherstellen soll.

Historie

Das Projekt S.I.G.N.A.L. basiert auf einer Idee der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking. Ende 1995 fanden erste Gespräche mit der Leitung des damaligen Universitätsklinikums Benjamin Franklin (UKBF) statt. Im März 1998 signalisierte der Dekan seine Unterstützung. Drei Monate später beschloss der Vorstand des UKBF die Einrichtung eines Modellprojektes. Das Klinikum sollte zu einer ausgewiesenen Anlaufstelle für Frauen werden, die häusliche Gewalt erfahren haben. Ab April/Mai 1999 fanden intensive Informationsgespräche und -veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ersten Hilfe sowie der zentralen Dienste sowie Schulungen der Pflegekräfte der Notaufnahme statt.

Primäres Ziel war der Aufbau und die Sicherstellung einer adäquaten Versorgung gewaltbetroffener Frauen. Neben der direkten medizinischen Versorgung erhalten Frauen als Opfer von häuslicher Gewalt in der Ersten Hilfe des Klinikums Gesprächsangebote, Informationen über Unterstützungsprojekte und Zufluchtsmöglichkeiten sowie Hilfe bei der Kontaktaufnahme. Den Frauen wird auf Wunsch eine umfassende, gerichtsverwertbare Dokumentation der vorliegenden Verletzungen und Beschwerden angeboten. Das Projekt beruht auf der Fortbildung des medizinischen, pflegerischen und anderen Personals, das hinsichtlich weiterer Interventionsschritte geschult wird.

Konzeption

Grundlage von S.I.G.N.A.L. bildet das 1996 entwickelte US-amerikanische RADAR-Projekt, das unter anderem in New Yorker Krankenhäusern angewandt wird. Es basiert auf vier grundlegenden Interventionsschritten:

- aktive Befragung der Patientinnen nach Gewalterfahrungen,
- detaillierte gerichtsverwertbare Dokumentation vorliegender alter und neuer Verletzungen und Beschwerden,
- Klärung der Gefährdung der Frau und ggf. ihrer Kinder sowie der Gewährleistung von Schutz und Sicherheit,
- Vermittlung von Informationen über weiterführende Behandlungs-, Beratungs- und Zufluchts-Einrichtungen.

Die einzelnen Buchstaben des daraus abgeleiteten S.I.G.N.A.L.-Programms vermitteln die zentralen Handlungsschritte und -ziele der Intervention in kurzer, einprägsamer Form:

- S** Sprechen mit der Patientin, im Sinne von Ansprechen der möglichen Gewalterfahrung,
- I** Interview mit konkreten einfachen Fragen,
- G** Gründliche Untersuchung alter und neuer Verletzungen,
- N** Notieren und Dokumentieren aller Befunde und Angaben, sodass sie gerichtsverwertbar sind,
- A** Abklären des aktuellen Schutzbedürfnisses,
- L** Leitfaden mit Notrufnummern und Unterstützungsangeboten.

Das Projekt wurde zunächst in der Notaufnahme des Klinikums implementiert. Langfristig soll es auf alle Abteilungen und Bereiche der Versorgung ausgeweitet und in die ärztliche wie pflegerische Ausbildung integriert werden. Seit Mai 2001 werden dementsprechend Basisschulungen in das Programm der Fort- und Weiterbildung eingebunden und finanziell gesichert. Kontinuierlich wird es seitdem zweimal jährlich angeboten. Die Schulungen können von allen Berufsgruppen in Anspruch genommen werden, die Teilnahme ist freiwillig. Auf der Basis der Ärztefortbildung und der zweitägigen Schulungen der Pflegekräfte wurden folgende Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Patientinnen entwickelt:

- Gesprächsmöglichkeiten mit den behandelnden Ärzten und Ärztinnen zu Gewalt als möglicher Ursache vorliegender Beschwerden/Verletzungen.
- Gesprächsmöglichkeiten mit Pflegekräften und/oder Ärzten bzw. Ärztinnen der Ersten Hilfe über weiterführende Behandlungsangebote und soziale Unterstützungseinrichtungen; weiterführendes psychologisches/psychiatrisches Gesprächsangebot mit ärztlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Abteilung für Psychosomatik sowie der Krisenstation des Klinikums
- Detaillierte Untersuchungen neuer und alter Verletzungen
- Gerichtsverwertbare Dokumentation
- Informationsmaterialien und Hinweise zu weiterführenden Beratungs- und Zufluchtsstellen
- Vernetzung mit externen Unterstützungs- und Hilfeinrichtungen
- In- und externe Öffentlichkeitsarbeit

Einführungsstrategien

Zu Beginn wurde das Projekt durch eine Projektsteuerungsgruppe koordiniert, die mit in- und externen Teilnehmerinnen besetzt war. Die externen Mitarbeiterinnen kamen dabei aus einer Zufluchtsorganisation und einer Beratungsstelle für gewaltbetroffene Frauen. Die Mitarbeiterinnen der Steuerungsgruppe wurden stundenweise von ihrem primären Aufgabenbereich freigestellt. Ein erheblicher Anteil der Tätigkeiten erfolgte ehrenamtlich. Ab

dem Frühjahr 2000 verfügte die Projektsteuerungsgruppe über eine Koordinatorin, die im Umfang von zehn Wochenstunden tätig war. Des Weiteren bildete sich eine Vor-Ort-Gruppe, die aus engagierten Pflegekräften bestand, sie bearbeitete Fragestellungen, die aus den praktischen Erfahrungen in der Unterstützung und Behandlung gewaltbetroffener Patientinnen entstand. Um dem Bedarf nach Informationen sowie dem Interesse an einer Übernahme des Modells in andere Einrichtungen entgegenzukommen, entstand Ende 2000 eine regionale „S.I.G.N.A.L.-Arbeitsgruppe“. Im Laufe des Jahres 2002 wurde aus dieser Arbeitsgruppe heraus der Verein S.I.G.N.A.L. e. V. gegründet. Ziel dieses Vereins ist eine Implementierung von Interventionsprojekten gegen häusliche Gewalt in andere Gesundheits-Versorgungs-Einrichtungen Berlins und bundesweit voranzutreiben.

S.I.G.N.A.L. war ein Modellprojekt, das aber – anders als andere Modellprojekte im Anti-Gewalt-Bereich – während der Erprobungsphase nicht mit externen Mitteln finanziert wurde. Die Entwicklung und Verankerung des Projektes musste in die bestehenden Aufgabenfelder und zeitlichen Ressourcen der Beschäftigten integriert werden. Die Arbeit in den Gremien und Arbeitsgruppen erfolgte teilweise ehrenamtlich. In Teilen wurde das Projekt durch den Arbeiter-Samariter-Bund finanziell unterstützt. Hierdurch konnte die Schulung aller Pflegekräfte der Notaufnahme durchgeführt werden. Die Gelder wurden zusätzlich für die Öffentlichkeitsarbeit und für die Koordinatorin genutzt.

In den Jahren 2000 bis 2003 wurde eine wissenschaftliche Auswertung der ersten Ergebnisse durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Das Interesse des Bundesministeriums bestand darin, den Implementierungsprozess wissenschaftlich zu beurteilen sowie die Wirkungen der entwickelten Interventionsbausteine zu analysieren, um die Übertragbarkeit des Interventionsprojektes auf andere Krankenhäuser zu prüfen. Die Ergebnisse der Studie unter der Leitung von Frau Prof. Ulrike Maschewsky-Schneider wurden in Form eines Handbuchs als Praxisanleitung zur Einführung und überregionalen Vernetzung von Gewalt-Interventionsprojekten veröffentlicht und ist immer noch über die Webseite des Bundesministeriums unter dem Stichwort „Forschungsbericht zum S.I.G.N.A.L.-Interventionsprojekt“ bereitgestellt.

Wie auch in verschiedenen anderen Studien nachgewiesen wurde, wird in dem Forschungsbericht deutlich gemacht, dass die Mehrheit der von Gewalt betroffenen Frauen sich ausdrücklich wünscht, direkt auf das Thema angesprochen zu werden. Zukünftig sollen daher folgende Maßnahmen in den Rettungsstellen umgesetzt werden, um gewaltbetroffene Frauen möglichst früh mit Informationen und Hilfsangeboten zu erreichen: routinemäßig anamnestische Befragung aller Patientinnen durch die Pflegekräfte, Ärzte und Ärztinnen, Akzeptanz und Engagement

zum Screening bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen fördern (d. h. Ängste und Barrieren ernst nehmen- z. B. zeitliche Belastung, Abgrenzung und Selbstschutz), Evaluation des Screening und differenzierte, statistische Erfassung über das EDV-System. Die Fortbildung der Ärztinnen und Ärzte gestaltete sich allerdings vergleichsweise schwierig. Strukturelle Bedingungen, wie Arbeitsorganisation und -belastungen ließen den Besuch einer zweitägigen Veranstaltung nicht zu. Im Gegensatz zu den Pflegekräften gab es für sie keine Freistellungsregelung. Erst als gemeinsam mit der ärztlichen Leitung ein umsetzungsfähiges Verfahren zur Fortbildung des ärztlichen Personals festgelegt wurde, kamen die Ärztinnen und Ärzte zu den Schulungen.

Effekte

Unter Leitung der Pflegedirektion im Zusammenwirken mit dem Dekan und den interdisziplinären Teams wird das Projekt „Gegen Gewalt gegen Frauen“ in allen Rettungsstellen der Charité umgesetzt. Mithilfe des zusätzlichen Engagements der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und nicht zuletzt auch durch die öffentliche Aufmerksamkeit, die das Projekt durch die Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises im Jahr 2005 erfuhr, konnte eine weiterführende Verstetigung der Maßnahme sowie eine wissenschaftliche Aufarbeitung und ein Transfer in den Bereich der Betreuung von Gewalt betroffener Kinder ermöglicht werden. Seit der Neubesetzung der Professur in der Rechtsmedizin wird das Thema nun auch von dieser Seite in enger Kooperation mit allen Beteiligten bearbeitet

Gender in den Technikwissenschaften

Heidi Degethoff de Campos, Helga-Maria Engel, Heidemarie Wüst

Historie

Mit dem Beginn des Bologna-Prozesses Ende der 1990er Jahre verfolgten die Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen zunehmend die Absicht, diese Studienreform nicht nur im Sinne einer organisatorischen Veränderung der Studienangebote zu nutzen, sondern auch im Sinne einer Modernisierung der Studieninhalte durch die Implementierung der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung. Für die Geistes- und Sozialwissenschaften war diese Forderung relativ einfach zu belegen, weil die Genderforschung im weiteren Sinne hier bereits Fuß gefasst hat, wenn sie auch noch nicht unbedingt zum „Kanon“ einer Disziplin gehört. Für die Natur- und insbesondere für die Technikwissenschaften stellt sich dies jedoch ganz anders dar, weil die Frage nach dem

Geschlecht in diesen Fächern als eine rein äußerliche begriffen wird, die weder an den vermeintlich neutralen Forschungsfragen noch an den -ergebnissen etwas verändert. Stellvertretend für die anderen Bereiche wird immer wieder die Frage nach dem Geschlecht der Thermodynamik gestellt, womit die Unsinnigkeit von „Genderfragen“ als solchen bewiesen werden soll. Gleichzeitig wird mit einer solchen Strategie die Frage zum Zugang und zum Nutzen der Thermodynamik vermieden – eine Frage, deren Beantwortung ein hohes Veränderungspotenzial in sich bergen könnte. Die Umsetzung dieses Themas ist in den drei betroffenen Hochschulen sowohl strategisch als auch zeitlich sehr unterschiedlich. In Berlin hat sich die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin bereits sehr frühzeitig mit dieser Thematik befasst, indem die Frauenbeauftragte den Umstand zu nutzen wusste, das die BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ im Juni 2000 dort zum Thema „Gender Mainstreaming – Die Frauenbeauftragten beraten Handlungsstrategien“ stattfand. Auf ihr Drängen hin wurde in Auswertung dieser Tagung vom Präsidenten der Hochschule vorgeschlagen, eine Schulung für Führungskräfte zum Gender Mainstreaming durchzuführen. Die Technische Fachhochschule Berlin führte 2003 einen Hochschultag zum Gender Mainstreaming durch und integrierte es in ihr Leitbild. Mit Beginn der Umstellung der Studiengänge auf Bachelor- und Masterabschlüsse thematisierten die Frauenbeauftragten und die AS-Kommission „Studium und Lehre“ die Einführung von Gendermodulen und Genderkompetenz. Es wird eine Kriterienliste hochschulöffentlich verbreitet; in der Folge werden verstärkt Genderthemen und Gendersensibilisierung thematisiert. Die Technische Universität Berlin folgte aufgrund ihrer besonderen Bedingungen (Strukturreform nach hohen Kürzungsaufträgen) erst 2006. Als erster wissenschaftlicher Bereiche begann die neu zusammengesetzte Fakultät VI „Planen – Bauen – Umwelt“ damit, ihre modularisierten Studiengänge einer Genderprüfung zu unterziehen. Seit Mitte 2007 hat auch die Fakultät III Prozesswissenschaften ein solches Projekt (GiNUT – Gender in Natur- und Technikwissenschaften) aufgelegt.

Konzeption

Für das Projekt „Integration von Genderaspekten in die Studienangebote der FHTW“ wurde eine wissenschaftliche Stelle eingerichtet, die auf der Ebene der Hochschulleitung angesiedelt wurde. Der Fokus aller Maßnahmen richtete sich auf den Ist-Bestand und die Bedarfsanalyse der Integration von Genderaspekten in die Lehre. Konkrete Aufgabenfelder u. a. zur Einrichtung von Gendermodulen wurden in der Arbeitsgruppe „Gender in die Lehre“ diskutiert. In diesem Kontext wurde in den interdisziplinären Curricula im Bereich der Allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsfächer der Ingenieurwissenschaften eine Lehrveranstaltung zum Thema „Technik – Kommunikation – Geschlecht“ von der Stelleninhaberin konzipiert und angeboten. Zum Wintersemester

2008/09 werden in den meisten Fachbereichen in den Allgemeinwissenschaftlichen Ergänzungsfächern Veranstaltungen mit fachspezifischen Aspekten aus der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula aufgenommen sein. Für die Zukunft wird an der FHTW ein Frauenstudiengang geplant.

Die Checkliste der TFH gibt mit 14 konkreten Fragen zu den Studiengängen, mit sieben zu den Modulen und vier zur Evaluation eine gute Hilfestellung für die Modulentwicklerinnen bzw. -entwickler und erweitert das Blickfeld über den Inhalt eines bestimmten Studienganges hinaus. Die Einrichtung von Gender/Innovationsprofessuren aus HWP und Berliner Programm hat dem Thema zusätzlichen Aufwind und Erfolg gebracht.

An der TUB werden mit Hilfe von Gendertrainings für die Lehrenden und kompetenter Expertise von außen die entsprechenden Fragestellungen in die Module integriert und gendersensible Unterrichtsmethoden entwickelt. Zwischen den beiden oben genannten Fakultäten hat sich eine Kooperation angebahnt, die von beiden Seiten als hilfreich verstanden wird. Um die Projekte zu leiten, wurde je eine Koordinatorin eingestellt, der auch die Organisation der Gendertrainings etc. obliegt. In der Universitätsleitung wird derzeit an einem Konzept gearbeitet, auch die vier weiteren Fakultäten in ein solches Programm zu integrieren.

Einführungsstrategien

Sowohl FHTW als auch TFH haben die Sondermittel aus dem HWP und dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre genutzt um Projekte oder Maßnahmen – im Fall der TFH sogar teildominierte Innovationsprofessuren – zu schaffen, die außerordentlich gut geeignet waren, die Genderfragestellungen in ihren Hochschulen öffentlicher zu machen und damit Akzeptanz zu schaffen. An der TFH hat darüber hinaus die Bildung eines Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen (PCF), an der TFH für dessen Arbeit die Hochschulleitung verantwortlich zeichnet, während die zentrale Frauenbeauftragte diese koordiniert. An der TFH hat im Dezember 2005 eine Gender-Analyse in ausgewählten Studiengängen stattgefunden. Dabei hat sich herausgestellt, dass sich didaktische Weiterentwicklungen (Projektarbeit, Interdisziplinarität, Förderung von Kommunikation und Sozialkompetenz) in nahezu allen Studiengängen mehr oder weniger feststellen lassen. In vielen Studiengängen wird darüber hinaus hervor gehoben, dass Literatur von Wissenschaftlerinnen gezielt verwendet wird. Gender als Lehrinhalt sowie Genderkompetenz als Lernziel findet sich nur vereinzelt – hier fallen die Studiengänge mit den Gender-Innovationsprojekten besonders in den Blick.

An der FHTW hat sich herausgestellt, dass die Studierenden des Studiengangs Medien- und Wirtschaftsinformatik im englischen Sprachunterricht die Erweiterung des Themenspektrums um Genderaspekte allgemein begrüßen.

Hausarbeiten und Referate aus diesem Bereich wurden gerne übernommen. Der AWE-Kurs „Technik – Kommunikation – Geschlecht“ im Fachbereich Ingenieurwissenschaften II verfolgt das Ziel, Technik unter einem gendersensiblen Blick zu betrachten und entsprechend anzuwenden, was bei den Studierenden auf großes Interesse stößt. Die TUB hat sich im Rahmen der Exzellenzinitiative selbst dazu verpflichtet, eine frauenfreundliche Universität in allen Bereichen zu werden, sie finanziert die bisherigen Maßnahmen selbst. Zur Unterstützung der bisher noch nicht aktiven Fakultäten ist der Einsatz von fachlich kompetenten Gastprofessorinnen geplant, die aus Mitteln des Berliner Programms für je ein Jahr verpflichtet werden sollen. Das Beispiel der Fakultät III (Prozesswissenschaften), die aufgrund der Initiative einer Gastprofessorin angefangen hat, sich der Genderproblematik zuzuwenden, soll hier Schule machen.

Effekte

Da gerade die natur- und technikwissenschaftlichen Studiengänge noch immer dadurch gekennzeichnet sind, dass Frauen sowohl bei den Studierenden wie bei den Lehrenden unterrepräsentiert sind, gerade in diesen Bereichen aber gegenwärtig und zukünftig Absolventinnen und Absolventen nachgefragt werden, müssen die Hochschulen sich mit geeigneten Strategien befassen, die Zahl der Studentinnen zu erhöhen. „Gegenderte“ Studienangebote scheinen eine gute Möglichkeit zu sein, um Frauen zu werben und damit einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen.

Anhang

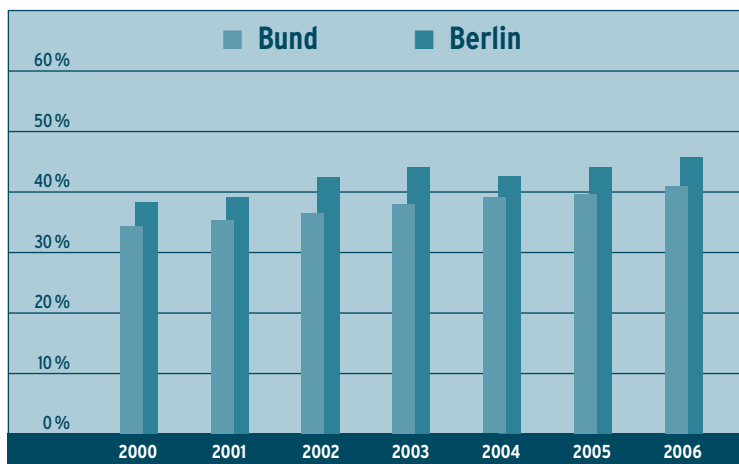
**Ergebnisse der Berliner
Gleichstellungspolitik in Zahlen**

**Autorinnenverzeichnis
Abkürzungsverzeichnis
Informationen im Internet**

Professorinnenanteil Berlin-Bund im Vergleich 1996-2006²²

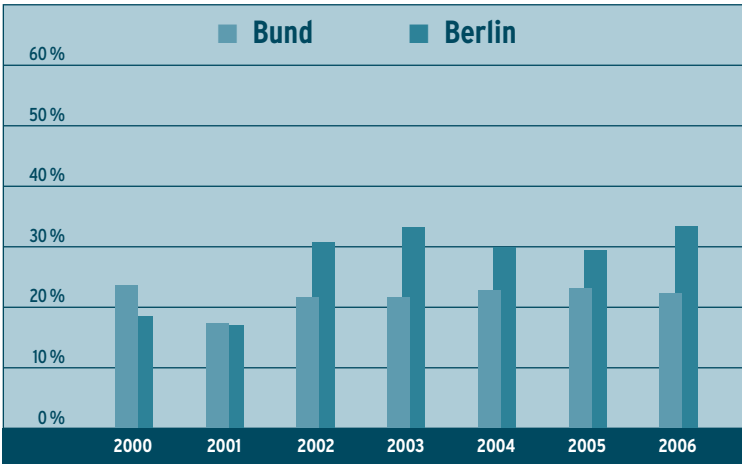


Promotionen / Prozentualer Frauenanteil Berlin-Bund im Vergleich 2000-2006

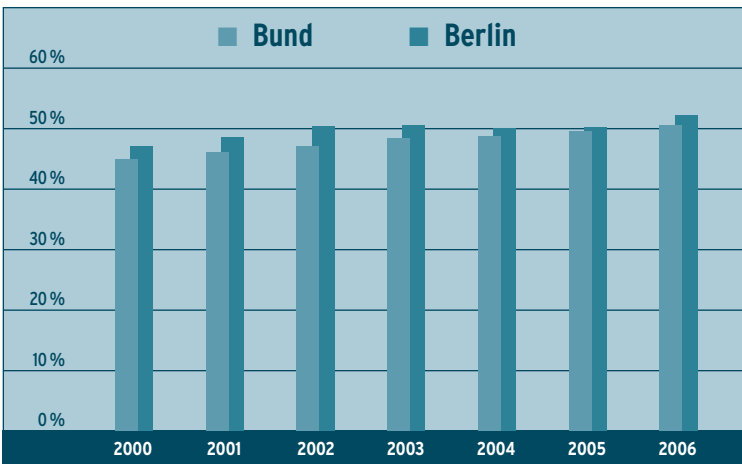


²² Daten für alle folgenden Diagramme: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

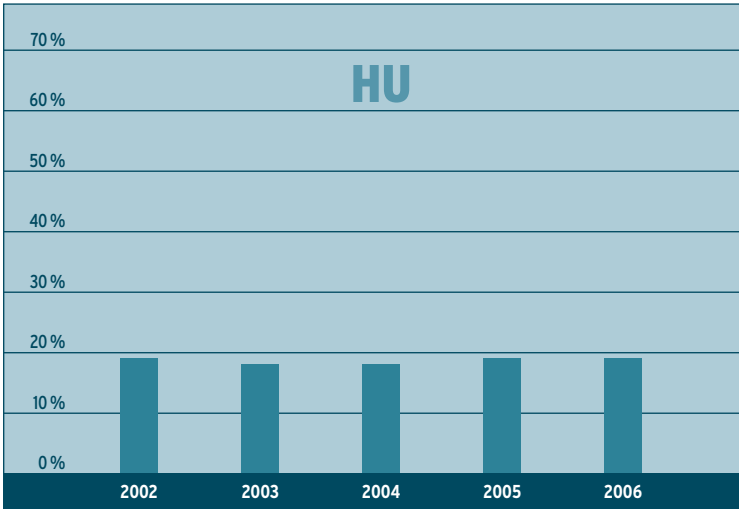
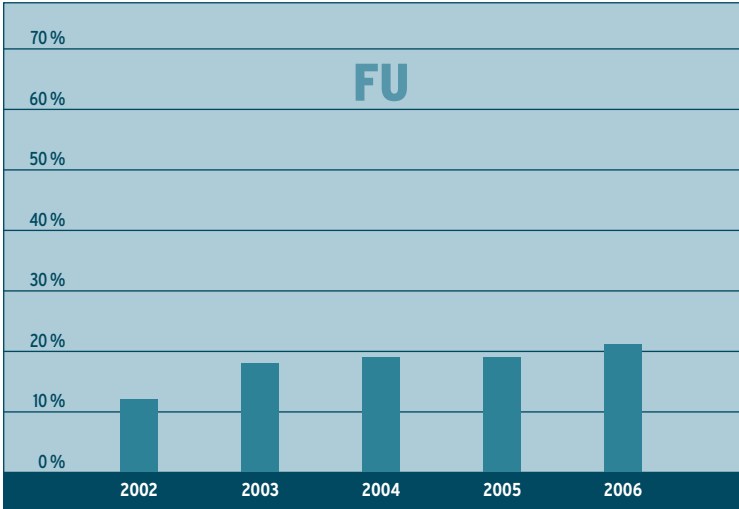
Habilitationen / Prozentualer Frauenanteil Berlin-Bund im Vergleich 2000-2006

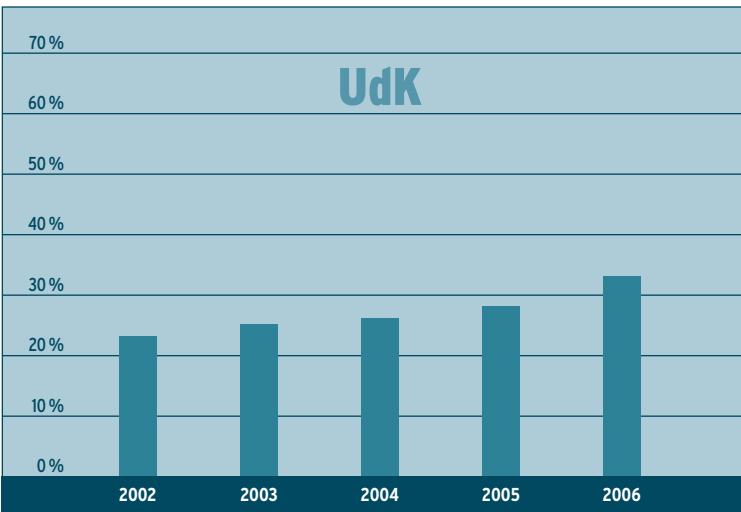
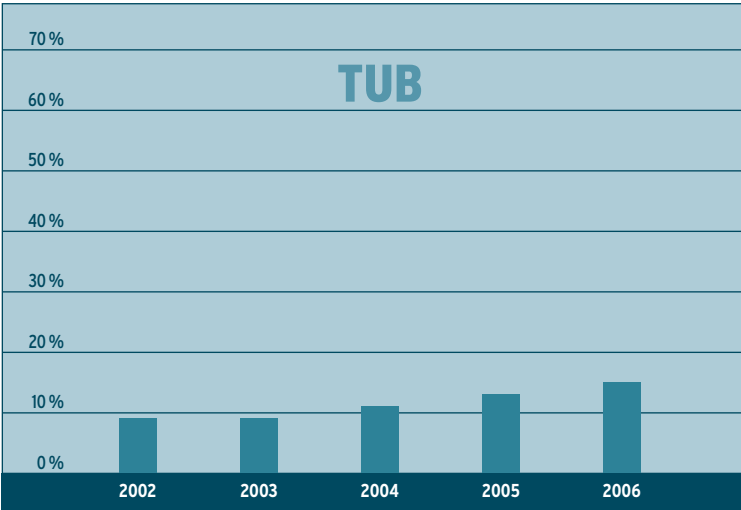


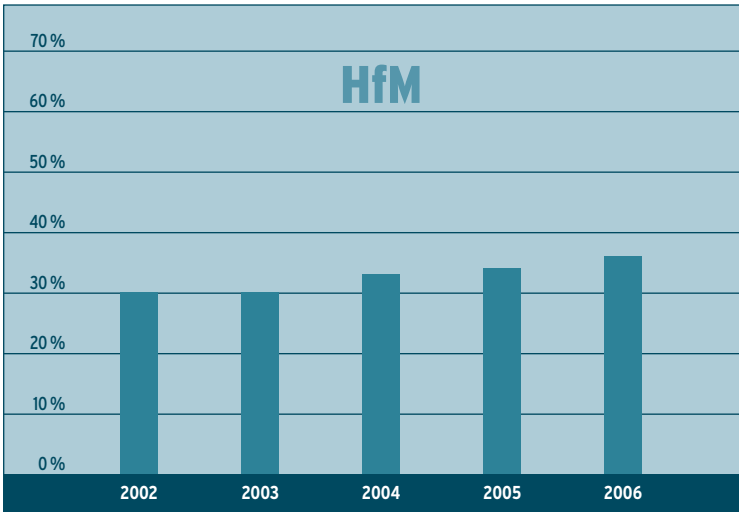
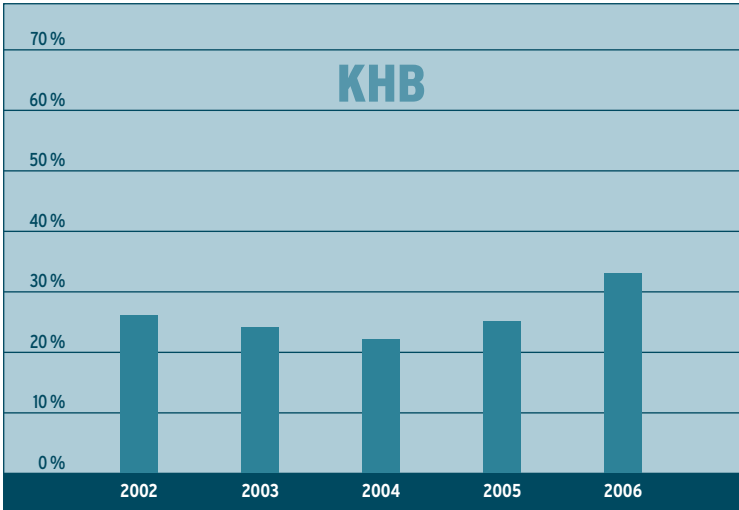
Absolventinnen / Prozentualer Anteil Berlin-Bund im Vergleich 2000-2006

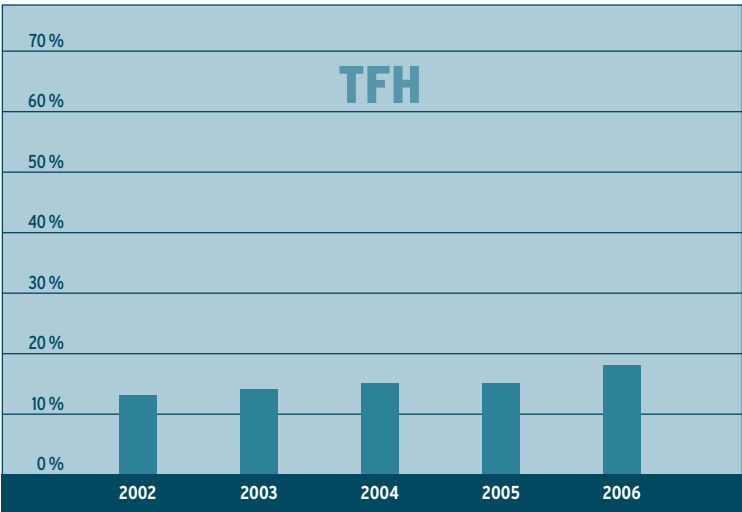
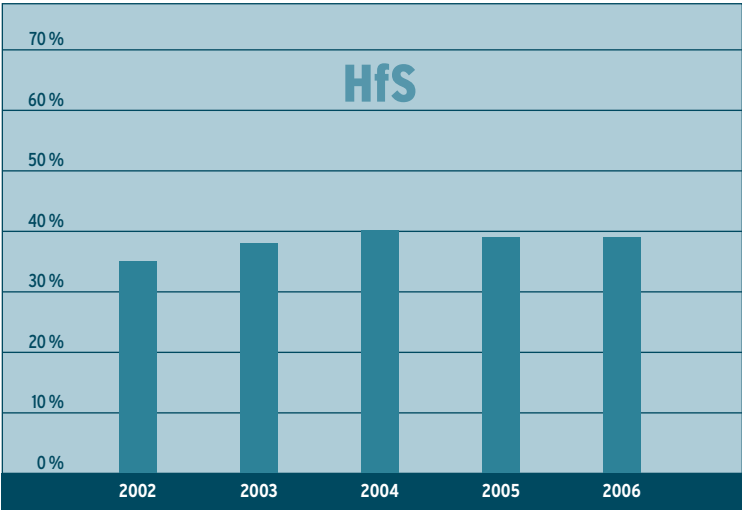


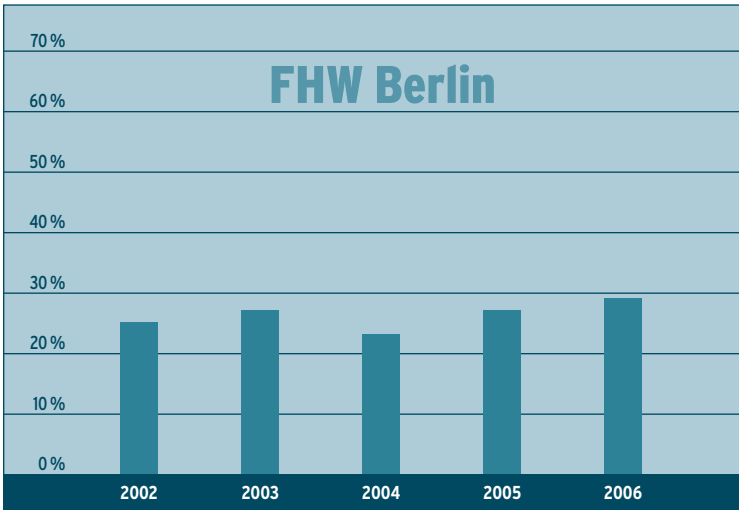
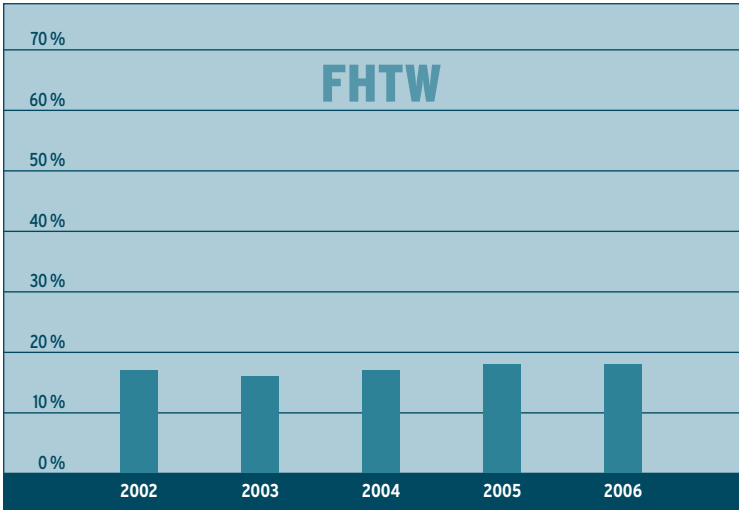
Professorinnenanteile der Berliner Hochschulen 2002-2006 (alle Professuren)

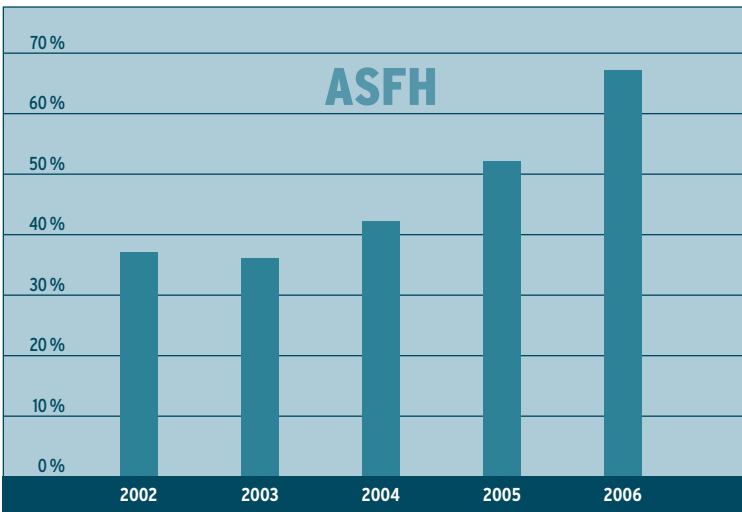
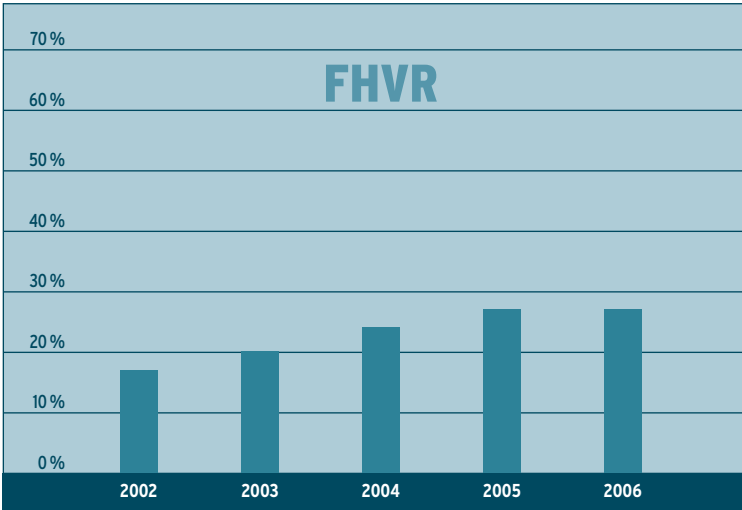


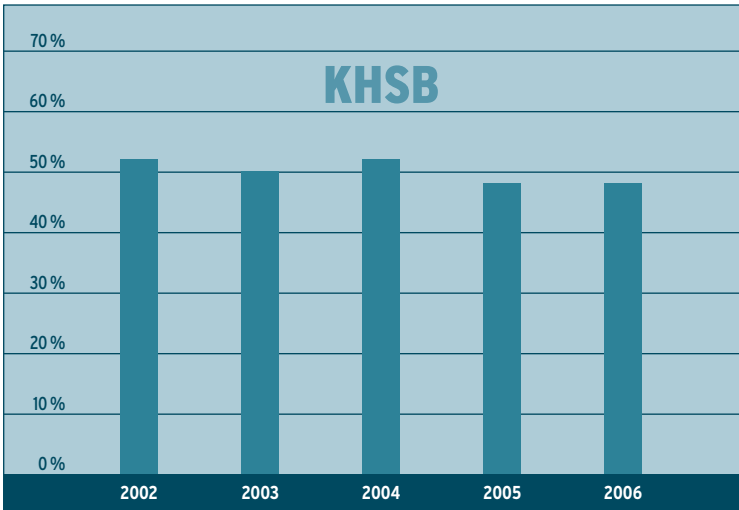
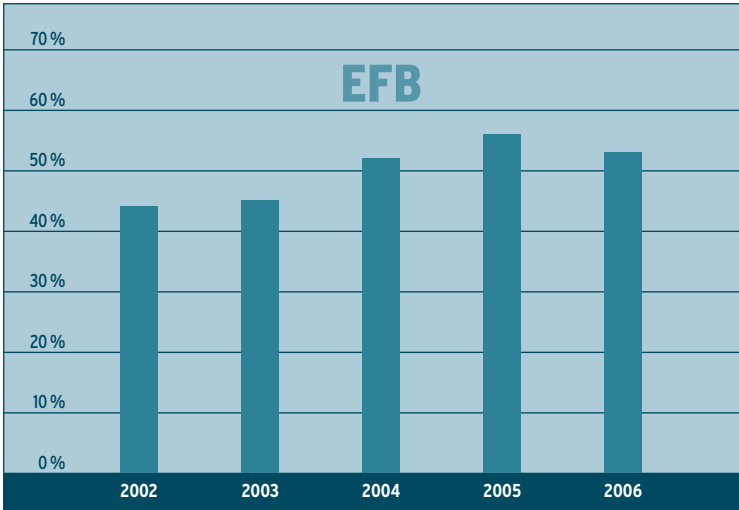












Autorinnenverzeichnis

Maria Baptist, Pianistin, Komponistin; Studium in Berlin und New York; seit 2001 Gastprofessorin an der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin; arbeitet dort seit 2005 auch als Frauenbeauftragte.

Bianca Beyer, Studium der Linguistik und Informationswissenschaften an der Freien Universität Berlin, dort sechs Jahre als nebenberufliche Frauenbeauftragte tätig. Trainerin für Erwachsenenbildung unter anderem zu Mobbing und Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Von 2004 bis 2006 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU zur Evaluation des Programms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. 2008 Existenzgründung zu Gender-Analysen und -Evaluationen.

Elke Brüns, Literaturwissenschaftlerin; Studium an der Freien Universität Berlin. Vertritt zurzeit den Lehrstuhl für Deutsche Literaturwissenschaft und Literaturtheorie an der Universität Greifswald.

Heidi Degethoff de Campos, Industriekauffrau, Lehrerin, Erziehungswissenschaftlerin, Gewerkschafterin, seit 1993 Zentrale Frauenbeauftragte der Technischen Universität Berlin, stellvertretende und Sprecherin der LaKoF von 1997 bis 2002; Arbeitsschwerpunkte: Anwerbung von Schülerinnen für die MINT-Fächer, Motivation und Unterstützung von Frauen zur Karriere in diesen Wissenschaftsbereichen, Personalstruktur im deutschen Hochschulsystem; Entmystifizierung von Fachkulturen, Modernisierung der Gleichstellungspolitik an Universitäten.

Helga-Maria Engel, von 1964 bis 1970 Studium der Gießereitechnik in Charkow (Ukraine), 1977 Promotion als Ingenieurin in Moskau, von 1970 bis 1990 verschiedene Tätigkeiten in der Industrie verbunden mit internationaler Kooperation, seit 1993 hauptamtliche Frauenbeauftragte der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, 2001 bis 2007 im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Ursula Fuhrich-Grubert, Studium der Geschichte und Mathematik, Promotion zum Thema „Hugenotten unterm Hakenkreuz“, wissenschaftliche Mitarbeiterin und wissenschaftliche Assistentin an der Freien Universität Berlin (Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften), Forschungen insbesondere zu Themen der Migrations-, Frauen- und Geschlechtergeschichte sowie der Kirchengeschichte und der Geschichte Preußens, diverse Publikationen, unter anderem vier Monographien, Mitglied im wissenschaftlichen Beirat für das Jahrbuch des Landesarchivs Berlin, Herausgeberin der Schriftenreihe der

Deutschen Hugenottengesellschaft, Margherita-von-Brentano-Preisträgerin, dezentrale und stellvertretende zentrale (hauptamtliche) Frauenbeauftragte an der FU, zurzeit hauptamtliche Frauenbeauftragte der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin.

Sigrid Haase, Studium der Bildenden Künste und Soziologie, Frauenbeauftragte und Leiterin des Mentoring-Programms der Universität der Künste Berlin, Schwerpunkte: Studien- und Arbeitsklima an der UdK, Professionalisierung in den Künsten, Personal- und Karriereentwicklung, projektbegleitendes Qualitätsmanagement in Mentoring, Gleichstellungspolitik als Bestandteil von Qualitätsmanagement.

Mechthild Koreuber, Studium der Mathematik, Philosophie, Geschichte und Politikwissenschaften an der Freien Universität Berlin; 1990 Diplom in Mathematik; 1990 bis 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Informatik der Technischen Universität Berlin, Fachgebiet Theoretische Informatik/Informatik und Gesellschaft; seit April 1999 zentrale Frauenbeauftragte der FU, 2005 bis 2008 Sprecherin der LaKoF.

Marianne Kriszjo, Studium der Soziologie und Politikwissenschaft in Frankfurt am Main und Marburg; von 1974 bis 1993 Studiengangs- bzw. Fachbereichsplanerin im Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität Oldenburg, 1986 Promotion über den Modellversuch Einphasige Lehrerbildung in Oldenburg; von 1987 bis 1989 und von 1990 bis 1992 Frauenbeauftragte der Universität Oldenburg; 1989/90 Gastwissenschaftlerin im „Women's Studies“-Programm der Towson State University (USA); seit 1993 hauptamtliche Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin, 1995 bis 1997 Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Berlin, seit 1997 eine von fünf Sprecherinnen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Christine Kurmeyer, Magistra Artium Sozial-Psychologie, Tätigkeiten in der qualitativen Sozial-Forschung, in der Krankenpflegeausbildung, Unternehmensberatung und Organisationsentwicklung, seit 1999 im Gleichstellungspolitischen Bereich an Hochschulen beschäftigt. Vorsitzende des Forum Mentoring e. V., der bundesweiten Dachorganisation der Mentoring-Programme an Hochschulen, seit 2006 Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité – Universitätsmedizin Berlin. Seit 2008 Sprecherin der LaKoF.

Viola Philipp, Diplom-Politologin und Dipl.-Kauffrau (FH), arbeitet seit 1999 als hauptamtliche Frauenbeauftragte der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin.

Angelika Pleger, ab 1968 Studium der Kunsterziehung an der Humboldt-Universität zu Berlin, nach dem Studium als freiberufliche Kunstpädagogin in verschiedenen kirchlichen Einrichtungen tätig. Seit 1991 Lehre an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin, 1998 Professur für Kunst- und Kulturpädagogik, 1998–2007 Frauenbeauftragte an der KHSB.

Petra Völkel, Studium der Erziehungswissenschaften an der Freien Universität Berlin. 1997 Promotion zum Doktor der Philosophie. Seit 2006 Lehrstuhl für Grundlagen der Entwicklungspsychologie/Klinischen Psychologie und Elementarpädagogik an der Evangelischen Fachhochschule Berlin.

Heidemarie Wüst, seit 2001 zentrale Frauenbeauftragte der Technischen Fachhochschule Berlin, Dipl.-Ing. und Dipl.-Soz.-Arb. (FH), Lehrbeauftragte und Koordinatorin des Projektverbundes „Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin“ sowie des Projektes „Familie in der Hochschule“, Mitglied des Vorstands der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland.

Abkürzungsverzeichnis

Berliner Hochschulen

ASFH	Alice-Salomon-Hochschule Berlin
Charité	Charité – Universitätsmedizin Berlin
EFB	Evangelische Fachhochschule Berlin
FHTW	Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
FHVR	Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin
FHW Berlin	Fachhochschule für Wirtschaft Berlin
FU	Freie Universität Berlin
HfM	Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin
HfS	Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ Berlin
HU	Humboldt-Universität zu Berlin
KHB	Kunsthochschule Berlin-Weißensee
KHSB	Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
TFH	Technische Fachhochschule Berlin
TUB	Technische Universität Berlin
UdK	Universität der Künste Berlin

Organisationen, Institutionen

afg	Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen
BuKoF	Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
FiNCA	Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof
GiM	Berliner Institut für Geschlechterforschung in der Medizin
LaKoF	Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen
LKRP	Landeskonferenz der Rektoren und Präsidenten der Berliner Hochschulen
ProFiL	Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre: Mentoring – Training – Networking TUB, HU, FU

Informationen im Internet

Die Frauenbeauftragten

Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen

www.lakof-berlin.de

Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen

www.bukof.de

CEWS – Center Of Excellence Women and Science

www.cews.org

Freie Universität Berlin

Mechthild Koreuber

Rudeloffweg 25-27

14195 Berlin

frauenbeauftragte@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

Humboldt-Universität zu Berlin

Marianne Kriszio

Unter den Linden 6

10099 Berlin

marianne.kriszio@uv.hu-berlin.de

www2.hu-berlin.de/frb

Charité – Universitätsmedizin Berlin

Christine Kurmeyer

Charitéplatz 1

10117 Berlin

christine.kurmeyer@charite.de

www.charite.de/frauenbeauftragte

Technische Universität Berlin

Heidi Degethoff de Campos

Straße des 17. Juni 135

10623 Berlin

heidi.degethoff@tu-berlin.de

www.tu-berlin.de/zentrale_frauenbeauftragte

Universität der Künste Berlin

Sigrid Haase

Einsteinufer 43-53

10587 Berlin

sigrid.haase@intra.udk-berlin.de

www.udk-berlin.de

→ Service → Gleichstellungspolitik → Frauenbeauftragte

Alice-Salomon-Hochschule Berlin

Evelyn Tegeler

Alice-Salomon-Platz 5

12627 Berlin

Frauenbeauftragte@asfh-berlin.de

www.asfh-berlin.de

→ ASFH intern → Gleichstellung → Frauenbeauftragte

Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Helga Maria Engel

Treskowallee 8

10313 Berlin

h.engel@fhtw-berlin.de

www.fhtw-berlin.de/frauenfoerderung/html

Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin

Ursula Fuhrich-Grubert

Alt-Friedrichsfelde 60

10315 Berlin

frauenbeauftragte@fhvr-berlin.de

www.fhvr-berlin.de

→ Organisation → Frauenbüro, Vertretungen und Beauftragte

→ Frauenbüro

Fachhochschule für Wirtschaft Berlin

Viola Philipp

Badensche Str. 50-51

10825 Berlin

frauenbeauftragte@fhw-berlin.de

www.fhw-berlin.de/frauenbeauftragte

Technische Fachhochschule Berlin
Heidemarie Wüst
Luxemburger Str. 10
13353 Berlin
wuest@tfh-berlin.de
www.tfh-berlin.de/frauen

Kunsthochschule Berlin-Weißensee
Nasrin Bassiri
Bühningstr. 20
13086 Berlin
Nasrin.Bassiri@Kh-Berlin.de
www.kh-berlin.de
→ Hochschule → Frauenbeauftragte

Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin
Maria Baptist
Charlottenstr. 55
10117 Berlin
hfm@mariabaptist.com
www.hfm-berlin.de/Gremien_und_Zentrale_Organe.html

Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ Berlin
Ester Stenzel
Schnellerstr. 104
12439 Berlin
estera.stenzel@hfs-berlin.de

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Lydia Seus
Köpenicker Allee 39-57
10318 Berlin
seus@khsb-berlin.de
www.khsb-berlin.de
→ Direkteinstieg → Frauenbeauftragte

Evangelische Fachhochschule Berlin
Petra Völkel
Teltower Damm 118-122
14167 Berlin
voelkel@evfh-berlin.de

www.evfh-berlin.de

→ Personen und Ämter → Frauenbeauftragte

Gender in der Lehre

Gender- und Diversity-Kompetenz FU Berlin, weiterbildender
Masterstudiengang

www.fu-berlin.de/zefrauen/masterstudiengang_gender_und_diversity

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien HU Berlin

www.gender.hu-berlin.de/studiumlehre

Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ HU Berlin

www2.hu-berlin.de/gkgeschlecht

Lehrangebot der TFH

<http://projekt.tfh-berlin.de/pcf/genderaspekte-in-der-lehre/>

Gender im Studienreformprozess der FU

www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gestalten/gender

Förderung

Profil: Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre: Mentoring –
Training – Networking TUB, HU, FU

www.profil-programm.de

efas – economics, feminism and science

<http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas>

Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH

www.femtec-berlin.de

Projektverbund Chancengleichheit für Frauen

<http://projekt.tfh-berlin.de/pcf>

Techno-Club der TUB

www2.tu-berlin.de/schueler/techno-club

Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof (FiNCA):
www.hu-berlin.de/ueberblick/adlershof/finca

Der Girls' Day an der FU Berlin
www.fu-berlin.de/girlsday

Forschung

afg – Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen an den Berliner Hochschulen
www.afg-berliner-hochschulen.de

Gender- und Diversity-Kompetenz, FU, weiterbildender Masterstudiengang
www.fu-berlin.de/zefrauen/masterstudiengang_gender_und_diversity

ZE Frauen – Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, FU
www.fu-berlin.de/zefrauen

Genderkompetenzzentrum an der HU
www.genderkompetenz.info
www.genderkonferenz.eu

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, HU
www.gender.hu-berlin.de

Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“, HU
www2.hu-berlin.de/gkgeschlecht

GiM – Berliner Institut für Geschlechterforschung in der Medizin, Charité
www.charite.de/gender

ZIFG – Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der TUB
www.tu-berlin.de/zifg

Arbeitsstelle sozial-, kultur- und erziehungswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung an der Fakultät I der Technischen Universität Berlin
www.ewi.tu-berlin.de

→ Arbeitsstellen des Instituts → Frauen- und Geschlechterforschung

Harriet-Taylor-Mill-Institut für Frauen- und Geschlechterforschung
an der FHW Berlin

www.harriet-taylor-mill.de

Politik

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

www.berlin.de/sen/frauen

Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm Berlin

www.gleichstellung-weiter-denken.de

