Meike Hilgemann, Jennifer Niegel

EQUISTU – Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung

Tagungsbericht der ersten und zweiten Regionalkonferenz des Projekts EQUISTU am 22.06.2012 und 20.11.2012

Das Forschungsprojekt „EQUISTU – Bessere Hochschulen durch gleichstellungspolitische Steuerung?" untersucht, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu befördern. EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities) ist ein Verbund-Projekt der Frauenakademie München e.V. (FAM) und der Sozialforschungsstelle (sfs) in Dortmund mit einer Laufzeit von zwei Jahren unter Förderung des Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfond für Deutschland. Mit explorativen, qualitativen und quantitativen Methoden wird im Projekt den Fragen nachgegangen, inwiefern der Hochschulreformprozess Einfluss auf die Steuerungsprozesse und -instrumente im Hinblick auf die Einbindung von Gleichstellungskriterien an Hochschulen hat und welche Chancen sich daraus ergeben. Bestandteil des Projekts ist eine bundesweite Online-Befragung an Universitäten und Fachhochschulen, um erstmalig den Stand der Implementierung gleichstellungsorientierter Steuerung festzustellen. Zwischenergebnisse des Projekts werden zur Validierung auf zwei Regionalkonferenzen zur Diskussion gestellt.

Erste Regionalkonferenz in Dortmund

„Qualitätsmanagement, Haushaltssteuerung und Controlling – Das Instrumentarium für mehr Gleichstellung an deutschen Hochschulen?", so lautete das Thema der ersten Regionalkonferenz am 22. Juni 2012. 50 Teilnehmende fanden sich bei der Auftaktveranstaltung in der Sozialforschungsstelle in Dortmund zusammen, um einen Einblick in das Forschungsdesign und erste Ergebnisse aus den Fallstudien präsentiert zu bekommen. Nach einer kurzen Vorstellung des Projekts durch Dr. Monika Goldmann (sfs) und Dr. Ingrid Schacherl (FAM) zeigten Dr. Melanie Roski (sfs) und Birgit Erbe (FAM) Zwischenergebnisse des Projekts auf.

Dr. Melanie Roski erläuterte anhand erster Ergebnisse aus einer Literatur-/Materialstudie sowie Expert/inneninterviews, wie das Thema Gleichstellung in der neuen Hochschulsteuerung verankert wird. Zusammenfassend sind das erstens die Gleichstellung als Leitungsaufgabe und zentraler Steuerungsbereich in den Hochschulen, zweitens externe Impulse für die Integration von Gleichstellungszielen in die Hochschulsteuerung und drittens die Herausforderung der neuen hochschul- und wissenschaftspolitischen Steuerung. Sie kam zu dem Fazit, dass es einen Wandel in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen hin zur Leitungsaufgabe gab, Gleichstellungsaspekte an Hochschulen in verschiedene Steuerungsinstrumente zu integrieren, dennoch gibt es auch vereinzelt interne Hemmnisse (wie z. B. die Öffnung aller Fakultäten für Genderaspekte oder deren Wertschätzung und Handhabung auf allen Ebenen), die überwunden werden müssen.

Der Vortrag von Birgit Erbe (FAM) thematisierte die Zielvereinbarung im Beitrag zur Gleichstellung über Mittelvergabe. Sie stellte diesbezüglich erste Ergebnisse von vier der insgesamt 13 Fallstudien dar. Der Fokus lag auf der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) und den Zielvereinbarungen (ZV). Ihr großes Zwischenfazit besagt, dass gerade die Öffnung der Fakultäten für Gleichstellung die Hauptherausforderung darstellt und Drittmittel bei der Gleichstellungsentwicklung von hoher Bedeutung sind, besonders bei geringen Hochschulfinanzmitteln. Erste Ergebnisse zeigen zudem, dass Zielvereinbarungen nachhaltig wirken, wenn sie auf eine Strukturentwicklung der Gleichstellung ausgerichtet sind.

Dr. Sigrun Nickel, eine erfahrene Referentin im Bereich Qualitätsmanagement, stellte in ihrem anschließenden Vortrag heraus, wie Geschlecht im Qualitätsmanagement integriert werden kann und welche Vorteile sich aus gleichstellungsorientierten Strategiekonzepten ergeben. Neben einer Darbietung des Qualitätsmanagements mit Genderbezug betonte sie besonders, dass QM-Systeme in jeder Hochschule anders aufgestellt sind und an Ressourcen und Möglichkeiten angepasst werden sollten.

In der abschließenden Podiumsdiskussion stellten Expertinnen von Best-Practice-Fallhochschulen aus dem EQUISTU-Projekt die Umsetzung von gleichstellungsorientiertem Controlling dar

und erörterten auf Erfahrung basierte Vor- und Nachteile. In der Runde fanden sich Aline Georgi, Mitarbeiterin in der Stabstelle Controlling der Georg-August-Universität Göttingen, Andrea Syring (Freie Universität Berlin), die Leiterin der Stabstelle Berichtswesen und -systeme, und Annette Wagner-Baier (Friedrich-Schiller-Universität Jena), die persönliche Mitarbeiterin der Prorektorin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung, die sich allesamt den Fragen der Moderatorin (Birgit Erbe) und des Publikums stellten.
Die drei Beispiele der Fachhochschulen zeigten, wie unterschiedlich Gender im Controlling integriert wird. An der FU Berlin wird seit den 1990er Jahren Gender erfolgreich in das Steuerungssystem implementiert. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bzw. der Chancengleichheit sind beispielsweise Förderpläne und Anreizsysteme sowie Kosten-Leistungs-Rechnungen. Durch diese langjährige Erfahrung kann Gender als Querschnittsthema in Forschung und Lehre stetig mitgedacht und diskutiert werden. Auch die Universität Göttingen kann von einer fortschreitenden Integration von Gleichstellungsaspekten sprechen. Sieben Beschäftigungsstellen sind im Bereich Controlling eingerichtet worden, eine speziell für das Gleichstellungscontrolling. Hierdurch ist beispielsweise auch die Erstellung eines Berichtswesens einfacher geworden, da nun per Knopfdruck aktuelle Gender-Kennzahlen ausgewiesen werden können. In Jena ist das Controlling im Geschäftsbereich Gleichstellung noch nicht automatisiert; so muss Annette Wagner-Baier die Daten zunächst bei den Fakultäten erfragen, bevor sie mit diesen weiterarbeiten kann.

Die zweite Regionalkonferenz in München

Die zweite Regionalkonferenz mit dem Titel „Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess: Chancen und Herausforderungen für die Hochschulgovernance" fand am 20. November 2012 in München statt. Im Fokus standen die Ergebnisse der Fallstudien im Hinblick auf die Steuerungsstrategien und -instrumente von Hochschulleitungen. Den etwa 40 Teilnehmenden wurden Beispiele vorgestellt, wie Hochschulleitungen Gleichstellungsanforderungen in die Steuerung integrieren und wie GleichstellungsakteurInnen an diesen Prozessen gestaltend mitwirken.
Nach der Begrüßung durch das Projektteam, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst referierte Prof. Dr. Birgit Riegraf, Professorin für Allgemeine Soziologie an der Universität Paderborn, in einem Auftaktvortrag über die Reichweite, die Grenzen und die Wirksamkeit von Gleichstellungspolitiken. Sie zeigte die verschiedenen Anreizsysteme in Form von Programmen und Initiativen und deren Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik auf: die Exzellenzinitiative, das Professorinnenprogramm, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sowie die festgelegten Gleichstellungsparameter in der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie betonte in ihrem Fazit, dass die Hochschulkulturen für die Gleichstellungsarbeit und -politik vor Ort entscheidend sind, dass aber Signale von außen bspw. durch Programme des BMBF, der HRK oder der DFG wichtig und wünschenswert sind. Neben vier weiteren Handlungsempfehlungen hob sie besonders die Nachwuchsförderung hervor. Wissenschaft muss als Beruf, als Perspektive für den Mittelbau deutlich und attraktiv gemacht werden durch Verbindlichkeit und Planbarkeit der Stellen oder bspw. durch die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase in Anlehnung an das Professorinnenprogramm.
Anschließend stellte Dr. Ingrid Schacherl, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Frauenankademie München und EQUISTU-Projektleiterin, die ersten Ergebnisse aus den Fallstudien vor. Sie konzentrierte sich in ihrem Vortrag auf die Herausforderungen an Hochschulgovernance für die Verwirklichung von Gleichstellungszielen. Beispielhaft stellte sie zwei Fallhochschulen vor und zeigte auf, wie sich an diesen Hochschulen die Gleichstellungspolitik im Rahmen von Hochschulgovernance in den letzten Jahren verändert hat, welche Steuerungsinstrumente die Hochschulen nutzen und welche AkteurInnen an den Prozessen beteiligt sind. Sie leitete aus diesen Beispielen ab, dass Hochschulen mit knappen Ressourcen zielorientierter Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen. Ähnlich wie Birgit Riegraf konnte sie in den Ergebnissen des Projekts feststellen, dass die äußeren Anreize bzw. die externe Steuerung durch bestimmte Programme nach wie vor unabdingbar bleiben. Innerhalb der Hochschulen müssen die unterschiedlichen Logiken von Wissenschaft und neuer Steuerung im Diskurs mit allen Ebenen und Bereichen bearbeitet werden, um die Genderperspektive in Forschung und Lehre, Personal- und Dienstleistung nachhaltig verankern zu können.
Instrumente und zentrale Handlungsfelder für eine gleichstellungsorientierte Modernisierung der Hochschulorganisation zeigte darauf folgend Dr. Melanie Roski, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Sozialforschungsstelle Dortmund, auf. Im Bereich der Professionalisierung des Hochschulmanagements wurden in den Fallhochschulen IT-gestützte Managementsysteme als Grundlage für strategische Entscheidungen und zur Abstim-

mung der Verwaltungsabläufe eingeführt. Auch konnte eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Service- und Verwaltungsabläufe durch den Aufbau von Organisations- und Personalentwicklungseinheiten und der Installation von zentralen Einrichtungen festgestellt werden. Zur Profilbildung werden an den Hochschulen inhaltliche Themenschwerpunkte, einzelne Leistungsbereiche und strukturelle Maßnahmen über Entwicklungspläne und interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten gefördert. Maßnahmen zur Erhöhung des Lehr- und Forschungsoutputs sind bspw. hochschulinterne Unterstützungsangebote zur Akquisition und Entwicklung von Forschungsthemen oder die Verbesserung der Studienqualität durch Diversitykonzepte und Projekten zu neuen Lehr-/Lernkonzepten. Melanie Roski betonte, dass Top-Down-Verfahren laut den Ergebnissen der Fallstudien für die Integration von Gleichstellungsaspekten von zentraler Bedeutung sind, aber beteiligungsorientierte Strategien besonders erfolgsversprechend seien (Kombination Top-Down mit Bottom-Up).

In der abschließenden Podiumsdiskussion wurden die Erfahrungen und Herausforderungen der neuen Hochschulsteuerung noch einmal aus der Sicht von Vertreterinnen der Hochschulleitung dargestellt. Die TU München wurde vertreten von Dr. Evelyn Ehrenberger, Vizepräsidentin Entrepreneurship und Geistiges Eigentum, die RWTH Aachen durch Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs und die Friedrich-Schiller-Universität Jena durch Prof. Dr. Erika Kothe, Prorektorin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung. Einig waren sich die Rektoratsvertreterinnen darin, dass an den Hochschulen Strukturen für Gleichstellung geschaffen werden müssen (z. B. durch Frauenförderpläne) und ein kontinuierlicher Austausch mit allen Ebenen und Bereichen der Hochschule in diesem Zusammenhang unabdingbar ist. Sie wiesen darauf hin, dass Gender-Forschung an den Hochschulen nach innen und außen sichtbarer gemacht werden muss, durch ein Gender-Monitoring „Awareness" geweckt und durch bspw. tenure-track-Verfahren die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich verbessert werden müssen. Dr. Doris Klee betonte auch, dass Hochschulleitungen vor der Herausforderung stehen, Strategien zu entwickeln, um bewährte Gleichstellungsstrukturen/-instrumente nachhaltig sichern zu können (bspw. nach dem Auslaufen der Exzellenzintiative).

Fazit und Ausblick

Insgesamt konnten in den beiden Regionalkonferenzen erste Vor- und Nachteile der Integration von gleichstellungspolitischer Steuerung beleuchtet werden. In der universitären Hochschullandschaft gibt es unterschiedlich weit entwickelte Stufen, die z. B. an der FU Berlin darauf hin deuten, eine geschlechtergerechte Verteilung innerhalb der Hochschule zu erreichen. Auch in Hochschulen, wo dieser Prozess der Integration noch in der Entstehung ist bzw. gerade fortgeführt wird, lassen sich erste positive Entwicklungen feststellen. Beispielhaft sind auch Sanktionen, wenn es z. B. um die leistungsorientierte Mittelvergabe geht, auch wenn dabei festzustellen ist, dass eine gewisse Hochschul- und Fachkultur zur Umsetzung beitragen muss. Ein Nachteil ist darüber hinaus, dass die Hochschulen unterschiedliche finanzielle Ressourcen aufweisen und eine gleichstellungspolitische Steuerung nicht in vollem Umfang an jeder Hochschule effizient realisiert werden kann. Nachfragen aus dem Publikum verdeutlichten, dass die Hochschulsteuerung ein komplexes Gebilde ist, welches für jede Hochschule individuell abgestimmt werden muss, um nachhaltige Ergebnisse erzielen zu können – besonders wenn es um die Definition und Umsetzung von Qualität und Qualitätsentwicklung geht.

Die bundesweite Abschlusskonferenz des EQUIS-TU-Projektes wird am 19. Februar 2013 in Berlin stattfinden. Durch die Präsentation der endgültigen Ergebnisse der Fallstudien sollen die fördernden und hemmenden Bedingungen gleichstellungspolitischer Steuerung aufgezeigt werden. Gespannt erwartet werden zudem die Ergebnisse der Online-Befragung, die bisher auf den Regionalkonferenzen noch nicht weiter ausgeführt worden sind. Diese sollen einen Gesamtüberblick über die bundesweite gleichstellungsorientierte Steuerung und deren Ansätze und Verfahren an deutschen Hochschulen wiedergeben.

Weitere Informationen zum Projekt finden sich unter: www.equality-management.de

Kontakt und Information
Meike Hilgemann
meike.hilgemann@uni-due.de

Jennifer Niegel
jennifer.niegel@uni-due.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub universitäts bibliothek

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

DOI: 10.17185/duepublico/72632
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200812-174816-4

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