

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IM WISSENSCHAFTSBEREICH – Der „brandenburgische Weg“ zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Hochschulen

Michael Frey

Zusammenfassung

Die Gleichstellungspolitik an Hochschulen durchläuft einen doppelten Paradigmenwechsel, der zum einen inhaltlich-konzeptionell, zum anderen steuerungspolitisch bedingt ist. Für die Hochschulen und ihre Leitungsorgane verknüpfen sich damit neue Herausforderungen. Am Beispiel der brandenburgischen Hochschulen wird eine Strategie gezeigt, diesen Herausforderungen zu begegnen. Dabei zeigt sich, dass einfache Gegenüberstellungen wie Chancengleichheit vs. Frauenförderung oder staatliche Steuerung vs. Hochschulautonomie zu kurz greifen, um der Komplexität der mit Gleichstellungspolitik verbundenen Aufgaben gerecht zu werden.

Abstract

Gender equality policies in higher education undergoes a double change of paradigm which is conceptually and politically conditioned. For universities and their governing bodies this implies new challenges. Using the example of the Brandenburg universities, a strategy is shown to meet these challenges. It shows that the simple contrast between equal opportunities vs. affirmative action or government control vs. universities' autonomy falls short and the complexity of the tasks associated with gender equality cannot be met.

Die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen durchläuft gegenwärtig einen zweifachen Paradigmenwechsel: Zum einen verbindet sich mit dem Leitbegriff der „Chancengleichheit“ eine bewusste Abkehr von der lange Zeit üblichen Praxis der Frauenförderung. Für diese Abkehr steht vor allem der Ansatz des Gender Mainstreaming. Anders als die Praxis der Frauenförderung setzt Gender Mainstreaming nicht auf individueller Ebene an (etwa indem Frauen – im Vergleich zu Männern – als defizitäre Wesen wahrgenommen werden, die es zu fördern gelte), sondern auf struktureller Ebene, indem die gesamten Prozesse und Regeln einer Organisation unter dem Aspekt der Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern betrachtet werden (vgl. Stiegler 2000; Krell et al. 2001). Zum anderen wird durch die politisch gestärkte Autonomie der Hochschulen die Initiierung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in zunehmendem Maße auf die Ebene der einzelnen Hochschulorganisation verlagert.

Das gemeinsame Element dieses doppelten Paradigmenwechsels besteht in einer neuen Rolle der Hochschulleitung: Sowohl die Hinwendung zur Chancengleichheit als auch das Prinzip der erweiterten Hochschulautonomie

adressieren die Hochschulleitung als maßgeblichen Akteur der Gestaltung. Für die Leitungsorgane der Hochschulen ist dies mit neuen Herausforderungen verbunden, die nur schwer durch Rückgriff auf bewährte Rezepte zu bewältigen sind. Im Folgenden wird deshalb exemplarisch die Strategie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg vorgestellt. Dazu erfolgt zunächst eine Skizze der Geschlechterungleichheit im deutschen Hochschulsystem (1.). Sodann wird dargestellt, mit welchen Empfehlungen der Wissenschaftsrat als bedeutende Spitzenorganisation der deutschen Wissenschaft auf diese Situation reagiert (2.). Daraufhin wird die Strategie zur Chancengleichheit an den brandenburgischen Hochschulen skizziert (3.). Abschließend erfolgt ein Fazit (4.).

» I. LEAKING PIPELINE

Zur Geschlechterungleichheit an deutschen Hochschulen

Obleich nahezu kein Unterschied zwischen Frauen und Männern bei der Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger besteht, zeigen sich im weiteren Verlauf der akademischen

Qualifizierung große Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während die Zahl der Absolventinnen 2010 mit fast 52% noch leicht über der Zahl der Absolventen (ca. 48%) liegt, kehrt sich dieses Verhältnis auf der nächsten Stufe der akademischen Qualifizierung (Promotion) um. Nur noch 44% aller Promotionen werden 2010 von Frauen abgelegt, während der Männeranteil bei 56% liegt. Diese gegenläufige Entwicklung der Frauen- und Männeranteile setzt sich auf den höheren Qualifizierungsstufen verstärkt fort: Bei den Habilitationen beträgt der Frauenanteil 2010 nur noch knapp 25%, bei den C4/W3-Professuren schließlich keine 15% mehr (vgl. Abb. 1).

Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe verdeutlicht, dass sich nach Studienabschluss eine Schere zwischen Frauen- und Männeranteilen öffnet, deren Öffnung entlang der akademischen Karrierestufen immer größer wird (vgl. WR 2012: 13). Im Zeitraum zwischen den beiden Betrachtungsjahren 2000 und 2010 hat sich die Kluft zwischen Frauen- und Männeranteilen zwar verringert, z. B. steigerte sich der Frauenanteil bei den Promotionen um knapp 10 Prozentpunkte – von ca. 34% in 2000 auf ca. 44% in 2010, aber nach

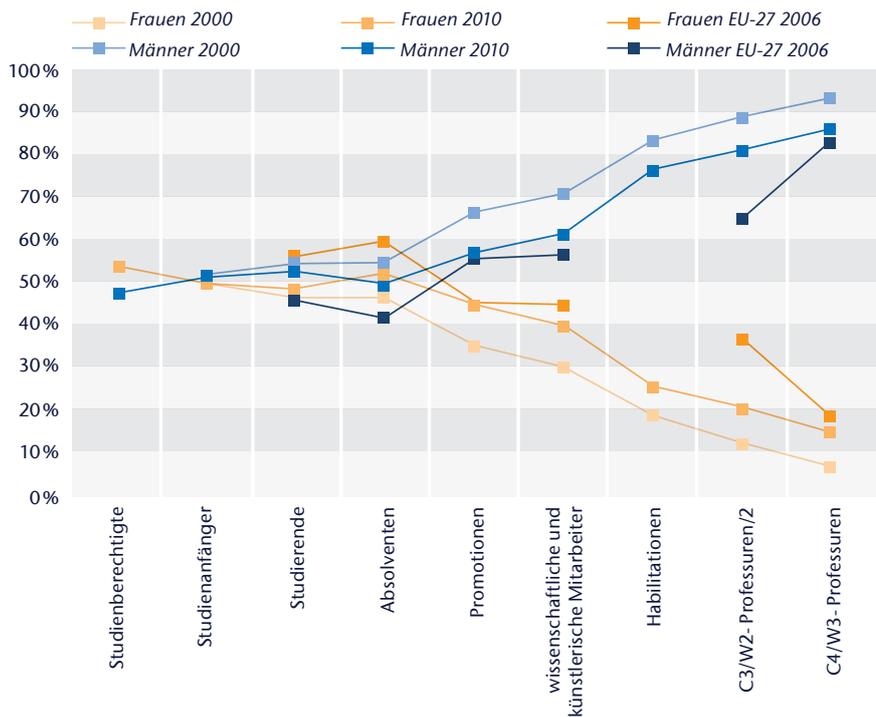


Abb. 1) Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Stadien einer akademischen Laufbahn im Vergleich 2000 und 2010 sowie EU-27 2006

* Die Angaben zu den Studienanfängerinnen und -anfängern beziehen sich auf das Studienjahr, die zu den Studierenden auf das Wintersemester.
Quelle: Wissenschaftsrat 2012: 12 (auf Basis der Daten von BLK/GWK, Statistisches Bundesamt, CEWS und EU-Kommission)

wie vor ist der Abstand vor allem auf den höheren akademischen Qualifikationsstufen (Habilitation) und Positionen (W2- und W3-Professur) beträchtlich (vgl. Abb. 1).

Das sich bei einer Querschnittsbeobachtung ergebende Bild der sich öffnenden Schere zwischen Frauen- und Männeranteilen zeigt sich bei einer retrospektiven Verlaufsanalyse auch im Längsschnitt (vgl. Abb. 2).

Das Phänomen, das sich der relativ hohe Frauenanteil bei den Studierenden und bei den Absolvent/innen nicht gleichermaßen auch bei den nach dem Studienabschluss liegenden akademischen Qualifikationsstufen zeigt, sondern statt dessen von Stufe zu Stufe abnimmt, wird in der bildungssoziologischen Diskussion als *leaking pipeline* bezeichnet (vgl. Solga und Pfahl 2009: 5).

Der Schwund des Frauenanteils im akademischen Qualifikationsverlauf wird vor allem aus drei Gründen als problematisch empfunden:

- Der sinkende Frauenanteil verweist auf ungleiche Chancen, an den höheren Positionen des Wissenschafts-systems teilhaben zu können. Nach Geschlecht ungleiche Teilhabe- und Verwirklichungschancen verstoßen in *normativer* Hinsicht gegen das grundsätzliche Gebot der Gleichberechtigung, wie es in Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verfassungsrechtlich verankert ist.
- Der abnehmende Frauenanteil zeugt von einem verlorenen Kreativitäts- und Innovationspotenzial der Gesellschaft zur Lösung gegenwärtiger und künftiger Probleme. Dies gilt nicht zuletzt auch in *ökonomischer* Hinsicht.

Der schwindende Frauenanteil führt zu einem Qualitätsverlust in der Wissenschaft. Der stärkere Einbezug von Wissenschaftlerinnen und ihren Motivations- und Interessenlagen erweitert die Perspektiven-Vielfalt und damit die Erkenntnismöglichkeiten der Wissenschaft. Zudem verändert er die bislang männlich geprägte Arbeitskult in der Wissenschaft. Die Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft kann insofern auch mit einer „Qualitätsoffensive“ gleichgesetzt werden (WR 2007: 19).¹

Entgegen diesen normativen, ökonomischen und qualitätsbezogenen Gründen für eine stärkere Partizipation von Frauen auf allen akademischen Karrierestufen steigen immer noch viele Frauen frühzeitig aus der Wissenschaft aus. Die Ursachen dafür sind vielfältig und komplex. Standen zunächst vor allem individuelle Faktoren im Vordergrund, richtet sich die Aufmerksamkeit in den letzten Jahren verstärkt auf strukturelle Faktoren, was nicht zuletzt aufgrund der zwischenzeitlich erzielten Bildungserfolge von Frauen geschehen ist. Mittlerweile besteht Konsens dahingehend, dass individuelle und strukturelle Faktoren zusammenspielen und in enger Wechselwirkung miteinander stehen (Harde und Streblov 2008; Macha et al. 2008; Metz-Göckel et al. 2009; Metz-Göckel und Lind 2012). Vor diesem Hintergrund werden im nächsten Abschnitt die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Frauen und Männern skizziert.

¹ Der Wissenschaftsrat macht diese Perspektive stark und begründet sie damit, dass eine Wissenschaft, die durch einen tradierten gender bias gekennzeichnet ist, unter ihrer Qualität leide. Dies gelte nicht nur für ihr Personal, sondern auch für ihre Inhalte (vgl. WR 2007: 20).

» II. DIE EMPFEHLUNGEN DES WISSENSCHAFTSRATS ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Der Wissenschaftsrat ist die Spitzenorganisation im deutschen Wissenschaftssystem, dessen ausdrückliche Funktion die wissenschaftsbezogene Politikberatung ist (vgl. Stucke 2006; Bartz 2007: 250ff.)². Darin unterscheidet er sich von anderen Spitzenorganisationen der Wissenschaft, die entweder wissenschaftsimmanente Funktionen haben (wie z. B. die Deutsche Forschungsgemeinschaft) oder der eigenen Interessenrepräsentation dienen (wie z. B. die Hochschulrektorenkonferenz). Die explizite Beratungsfunktion rechtfertigt es, sich bei Betrachtung der jüngeren Entwicklung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen auf den Wissenschaftsrat zu konzentrieren.

Die „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ von 1998

Im Januar 1996 setzte der Wissenschaftsrat eine Arbeitsgruppe ein, die sich mit den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem befassen sollte. Die Arbeitsgruppe wurde von der damaligen Vorsitzenden des Wissenschaftsrats, Dagmar Schipanski, geleitet und legte eine umfassende Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen in der Wissenschaft vor. Dabei wurden zahlreiche Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland einbezogen. Die Arbeit der Gruppe mündete in die „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“, die 1998 vom Wissenschaftsrat verabschiedet und veröffentlicht wurden (vgl. WR 1998).

In den „Empfehlungen“ von 1998 verwendete der Wissenschaftsrat zum ersten Mal den Terminus Chancengleichheit und intendierte damit die Abkehr von dem implizit defizitorientierten Begriff der „Frauenförderung“. Er verband dies mit drei Konsequenzen für die Konzeption von Gleichstellungspolitik an Hochschulen:

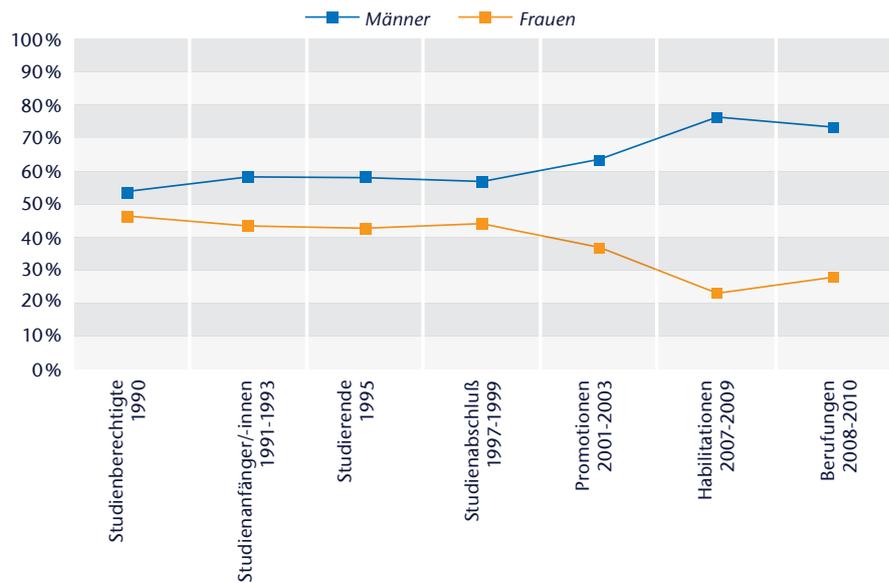


Abb. 2) Retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer 1990 bis 2010
Quelle: Wissenschaftsrat 2012: 14 (nach Berechnungen des CEWS)

- Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern wird als *strategische Aufgabe der Hochschulleitungen* verstanden.
- Ungleiche Partizipations- und Karrierechancen von Frauen werden in erster Linie mit *strukturellen Faktoren* des Wissenschaftssystems verbunden. In den Fokus rücken damit die Zugangs-, Verbleibe- und Aufstiegsbedingungen sowie die informellen männlichen Netzwerkstrukturen in der Wissenschaft (vgl. Auspurg und Hinz 2008).
- Chancengleichheit in der Wissenschaft zielt auch auf eine Veränderung der Situation von *Männern*. Stichworte hierfür sind vor allem die egalitäre Teilung der Haus- und Sorgearbeit sowie die Verwirklichung von Männern in der Familie.

Aus dieser Perspektive fordert der Wissenschaftsrat konkrete Zielvereinbarungen für die Erhöhung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifizierungs- und Karrierestufen. Als Bezugsgröße dafür soll jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dienen. So soll sich beispielsweise der Frauenanteil bei den Professuren am Frauenanteil der Promotionen

orientieren. Damit wird bereits in den Empfehlungen von 1998 die rund zehn Jahre später unter der Bezeichnung Kaskadenmodell kontrovers diskutierte Einführung einer flexiblen Quotenregelung vorweg genommen (vgl. Battis 2008; Forschung & Lehre 2008: 368–370).

Trotz kritischer Haltung hält der Wissenschaftsrat kurzfristig auch Maßnahmen zur spezifischen Frauenförderung für notwendig. Damit sollen strukturell verfestigte Nachteile von Frauen in der Wissenschaft ausgeglichen werden. Für eine gewisse Übergangszeit plädiert der Wissenschaftsrat somit für eine Doppelstrategie aus strukturorientierter Chancengleichheitspolitik und personenorientierter Frauenförderungs politik.

Die „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ von 2007

Fast zehn Jahre nach seinen Empfehlungen von 1998 greift der Wissenschaftsrat das Thema Chancengleichheit erneut auf. Anlass ist die zunehmende Differenzierung und Profilbildung im deutschen Wissenschaftssystem und die dadurch gestiegene Bedeutung von Flexibilität, Autonomie und Wettbewerb (WR 2007: 5). Im Mittelpunkt steht die Frage nach den Konsequenzen

² Sie richtet sich vor allem an die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger in Bund und Ländern, aber auch an die Gesamtheit der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

dieser neuen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Dabei konzentriert sich der Wissenschaftsrat auf die strukturellen Barrieren für Chancengleichheit.

Angesichts der zunehmenden Wettbewerbsorientierung im deutschen Hochschulsystem plädiert der Wissenschaftsrat auch für die Beseitigung struktureller Chancengleichheitsbarrieren für die Nutzung wettbewerblicher Instrumente. Sie zielen in erster Linie auf die Profilierung von Hochschulen durch Chancengleichheit, um dadurch im Wettbewerb um Talente bestehen zu können. Dabei setzt der Wissenschaftsrat vor allem auf neue Steuerungsformen wie z. B. eine leistungsorientierte Mittelvergabe oder interne Zielvereinbarungen. Gleichwohl wird eine Quotenregelung zur Förderung der Chancengleichheit nicht per se abgelehnt. Vermieden werden soll lediglich eine pauschale Quote, die den jeweiligen Gegebenheiten der einzelnen Hochschule bzw. Struktureinheit nicht gerecht werden würde.³ Stattdessen verbindet der Wissenschaftsrat das direktive Element der Quote mit dem kompetitiven Element der Profilierung. Vermittelt werden sollen die beiden konträren Elemente durch die freiwillige Selbstverpflichtung der Hochschulen. Durch Einsicht in die Erfordernisse der veränderten Rahmenbedingungen infolge von Globalisierung und demografischer Entwicklung sollen die Hochschulen zur Selbstverpflichtung gebracht werden. Dies zu befördern, ist nach Ansicht des Wissenschaftsrates vor allem eine Aufgabe der Hochschulleitungen. Am Beispiel der Hochschulen im Land Brandenburg wird im nächsten Abschnitt gezeigt, dass die Akzente in puncto gleichstellungspolitischer Strategie auch anders als allein wettbewerblich gesetzt werden können.

» III. DER „BRANDENBURGISCHE WEG“ ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DEN HOCHSCHULEN DES LANDES⁴

Im Rahmen des gemeinsam von Bund und Ländern getragenen „Hochschul- und Wissenschaftsprogramms“ (HWP) standen den staatlichen Hochschulen im Land Brandenburg zwischen 2001 und 2006 jährlich 800.000€ für gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte zur Verfügung (vgl. CEWS 2003).⁵ Nach Auslaufen des Programms waren das Aufspüren neuer Finanzierungsmöglichkeiten und die Bündelung von Ressourcen notwendige Bedingungen für die erfolgreiche (Weiter-)Entwicklung eines eigenständigen „brandenburgischen Weges“ in der Gleichstellungspolitik der Hochschulen. Dies wird im Folgenden dargestellt.

Das Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“

Trotz vorhandener Sparzwänge übernahm das Land Brandenburg die Finanzierung des bisherigen HWP-Bundesanteils, um den Hochschulen die Möglichkeit zu geben, die gleichstellungspolitischen Maßnahmen weiterzuentwickeln. Dazu wurden auch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Anspruch genommen, dessen neue Förderperiode 2007 begann. Dies war bis dato nicht direkt über das Landes wissenschaftsministeriums (MWFK) möglich. Grundlage dafür war eine eigenständige Richtlinie des MWFK mit drei Förderschwerpunkten für Wissenschaft und Forschung, in denen die gleichstellungsbezogenen Förderlinien aus dem ausgelaufenen HWP verankert wurden. Zudem vergab das MWFK einen Beratungsauftrag an die CHE Consult GmbH mit dem Ziel, „das

Wissenschafts- und Hochschulland Brandenburg als in besonderer Weise (und faktisch begründet) frauenfördernd und familienorientiert zu positionieren“ (Langer et al. 2008: 4).⁶ Den brandenburgischen Hochschulen sollte damit neben einer größeren Potenzialausschöpfung im eigenen Land auch ein „Vorsprung im Wettbewerb um die besten Köpfe“ (ebd.) verschafft werden.

Das Ergebnis war das Projekt „Kinder und Karriere“.⁷ Es formulierte Anforderungen an ein frauenförderndes und familienorientiertes Wissenschaftssystem im Land Brandenburg und entwickelte dafür als Strategie ein „Qualitätsversprechen“ der Hochschulen, mit dem die diesbezüglichen Ziele formuliert und entsprechende Maßnahmen garantiert werden. Flankiert wurde dies durch eine übergreifende *Kommunikationskampagne*, die unter der Bezeichnung „frauenförderndes und familienorientiertes Brandenburg“ durchgeführt werden sollte (Langer et al. 2008: 5).

Daraus entstand nach gemeinsamer Abstimmung zwischen den Hochschulen und der Fachebene des Wissenschaftsministeriums das *Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“*. Es wurde im August 2008 von der damaligen Wissenschaftsministerin und dem Vorsitzenden der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz (BLRK) unterzeichnet. Darin wird der gemeinsame Anspruch formuliert, dass Brandenburg zum Bundesland mit den familienfreundlichsten Hochschulen werden will.

An der Entstehung des Qualitätsversprechens hatten die Gleichstellungsbeauftragten der brandenburgischen Hochschulen einen großen Anteil. In

³ So würde es z. B. wenig sinnvoll sein, für eine technisch-naturwissenschaftliche Fakultät dieselbe Frauenquote wie für eine geisteswissenschaftliche Fakultät festzulegen.

⁴ Die folgenden Ausführungen gehen zurück auf die gemeinsame Ausarbeitung einer Arbeitsgruppe aus Gleichstellungs- und Familienbeauftragten an den staatlichen Hochschulen des Landes Brandenburg. Der Arbeitsgruppe gehörten folgende Mitglieder an: Heike Bartholomäus (BTU Cottbus), Michael Frey (TH Wildau), Ehrengard Heinzig (BTU Cottbus), Judith Malkowski (FH Potsdam), Olga Rösch (TH Wildau) und Barbara Schrul (Universität Potsdam).

⁵ Das HWP setzte sich aus sechs Fachprogrammen mit einem Mittelvolumen von insgesamt rund 1 Mrd. € zusammen. Eines davon war das Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, für das Mittel von über 30 Mio. € jährlich zur Verfügung standen. Die Maßnahmen und Projekte erfolgten in drei Programmschwerpunkten: „Qualifizierung für eine Professur“, „Frauen- und Genderforschung“ sowie „Erhöhung des Frauenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen“.

⁶ Die CHE Consult GmbH ist eine Ausgründung des CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung GmbH. Sie agiert seit 2001 als Beratungsgesellschaft für Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Wissenschaftsbehörden zu strategischen, organisatorischen sowie personal- und finanzpolitischen Fragen.

⁷ Der vollständige Titel lautete: „Kinder und Karriere“. Frauenförderung und Familienorientierung als Wettbewerbsvorteil für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Brandenburg. Empfehlungen für ein Qualitätsversprechen und erste Maßnahmen in 2008.“ Die Projektergebnisse liegen als unveröffentlichtes Manuskript vor. Empirische Grundlage waren u. a. Interviews mit Angehörigen der einzelnen Hochschulstatusgruppen, den Hochschulleitungen sowie ausgewählten Expertinnen und Experten.

einem sachlich-konstruktiven Diskussionsprozess auf Arbeitsebene wurden gemeinsam mit der ministeriellen Fachabteilung Mindeststandards formuliert, denen sich alle Hochschulen des Landes verpflichtet fühlen (siehe Textdokumentation).

Das Qualitätsversprechen richtet sich an Studierende sowie an das administrative, technische und akademische Personal. Zur Erfassung der realisierten Maßnahmen wurde ein detaillierter Fragebogen entwickelt, mit dem die Hochschulen jährlich Rechenschaft über ihre Anstrengungen und Erfolge in puncto Familiengerechtigkeit ablegen.

Im Ergebnis des Qualitätsversprechens wurden u. a. an jeder Hochschule zentrale Familienbeauftragte installiert. Sie sind größtenteils hauptamtlich tätig, was auch durch eine entsprechende Förderung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg ermöglicht wird. Ihre Aufgabe besteht im Kern darin, die Maßnahmen, die zur Realisierung der formulierten familienpolitischen Ziele an den einzelnen Hochschulen erforderlich sind, anzustoßen und zu koordinieren. Zudem führen sie Informations- und Beratungsaufgaben aus und arbeiten eng mit den Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Die Weiterentwicklung zu „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern“

Anhand der jährlichen Rechenschaftsberichte wurde deutlich, dass die im Qualitätsversprechen angekündigten Maßnahmen zur Familienorientierung größtenteils umgesetzt wurden und seit 2010 mehr oder weniger zum Standard der Hochschulen gehören. Die Gleichstellungs- und Familienbeauftragten sowie die Fachvertreterinnen des MWFK verständigten sich deshalb auf eine akzentuierte Weiterentwicklung der erzielten Erfolge unter verstärkter Berücksichtigung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Dies war der einvernehmlichen Erkenntnis geschuldet, dass trotz umfassender Familienförderung an den Hochschulen auch weiterhin eine eigenständige Frauen- und Gleichstellungsförderung notwendig bleibt.

Die im November 2010 durch die damalige Wissenschaftsministerin und den Vorsitzenden der brandenburgischen Landesrektorenkonferenz unterzeichneten *Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen* beinhalten daher auch

Standards, die für die Förderung von Frauen und der Geschlechtergleichstellung an Hochschulen unerlässlich sind (siehe Textdokumentation).

QUALITÄTSSTANDARDS ZUR CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DEN BRANDENBURGISCHEN HOCHSCHULEN

Die Chancengleichheit von Männern und Frauen ist eine notwendige und nachhaltige Voraussetzung für Exzellenz und Innovation an den Hochschulen. Die Gestaltung entsprechender Rahmenbedingungen ist eine wichtige Zielsetzung der Hochschulpolitik im Land Brandenburg.

Die Hochschulen und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg haben sich mit dem Qualitätsversprechen „Kind und Karriere“ im Jahr 2008 verpflichtet, bestmögliche Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu schaffen. Diese Selbstverpflichtung wurde nun eingelöst. Die im Qualitätsversprechen angekündigten Angebote gehören inzwischen zum Standard an allen Hochschulen:

- An allen Hochschulen gibt es flexible Betreuungsangebote und -zeiten für Kinder von Studierenden, akademischem und Verwaltungspersonal
- Kindgerechte Ausstattungen und eine familienfreundliche Infrastruktur gehören an allen Hochschulen zum Angebot für Studierende, akademisches und Verwaltungspersonal mit Kindern. Es werden flexible Arbeitsformen ermöglicht, soweit diese mit den dienstlichen Belangen vereinbar sind.
- Im Studium werden die Belange von werdenden Müttern sowie Studierenden mit Familienaufgaben (z. B. auch pflegende Angehörige) berücksichtigt. Ebenso gibt es die Möglichkeit zur abgestimmten individuellen Studiengestaltung für Studierende mit Familienaufgaben.

- An den Hochschulstandorten gibt es – in der Regel in Kooperation mit dem Studentenwerken – Wohnungsangebote für Studierende mit Kindern.

- Alle Hochschulen haben spezielle Anlaufstellen zur Beratung und Information für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben und unterstützen Elterninitiativen und -netzwerke.

- Alle Hochschulen beteiligen sich am gemeinsamen „Netzwerk Familienfreundlichkeit an brandenburgischen Hochschulen“.

Das erreichte Niveau für Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf an den Hochschulen hat Maßstäbe für die nächsten Jahre gesetzt. Diesen Standard wollen wir halten und weiter ausbauen.

Frauen stellen im Wissenschaftsbereich ein bedeutendes Potenzial der Gesellschaft dar, das auch in Brandenburg noch nicht voll ausgeschöpft ist. Daher unternehmen die Hochschulen und das MWFK alles, um die Chancengleichheit von Frauen weiter zu fördern. Das Land Brandenburg hat in seinem Hochschulgesetz in verbindlicher Form Regelungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern getroffen. Für eine nachhaltige Umsetzung verpflichten sich das MWFK und die Hochschulen auf folgende Standards:

- Alle Hochschulen entwickeln Konzepte zur Gleichstellung von Frauen und Männern an ihrer Hochschule und schreiben diese fort.

- Die Hochschulen setzen sich dafür ein, den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis hin zu Spitzenpositionen, zu erhöhen.
- Die Hochschulen fördern sowohl Frauen, die eine akademische Laufbahn erwägen, als auch die, die bereits eine solche eingeschlagen haben, sowie Wiedereinsteigerinnen in den Wissenschaftsbetrieb.
- Die Hochschulen beteiligen sich an Förderprogrammen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, um die Teilnehmerinnen in der Wahl ihres Karriereweges und beim Zugang zu Fach- und Führungspositionen zu unterstützen.
- Alle Hochschulen entwickeln Angebote, um qualifizierte Frauen mit Familie für den Wissenschaftsbereich zu gewinnen und zu halten.
- Die Hochschulen berücksichtigen in ihren internen Zielvereinbarungen, Mittelvergabemodellen oder speziellen Gleichstellungsbudgets die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Das bereits mit dem Qualitätsversprechen „Kind und Karriere“ eingeführte, jährliche Berichtswesen der Hochschulen wurde beibehalten.

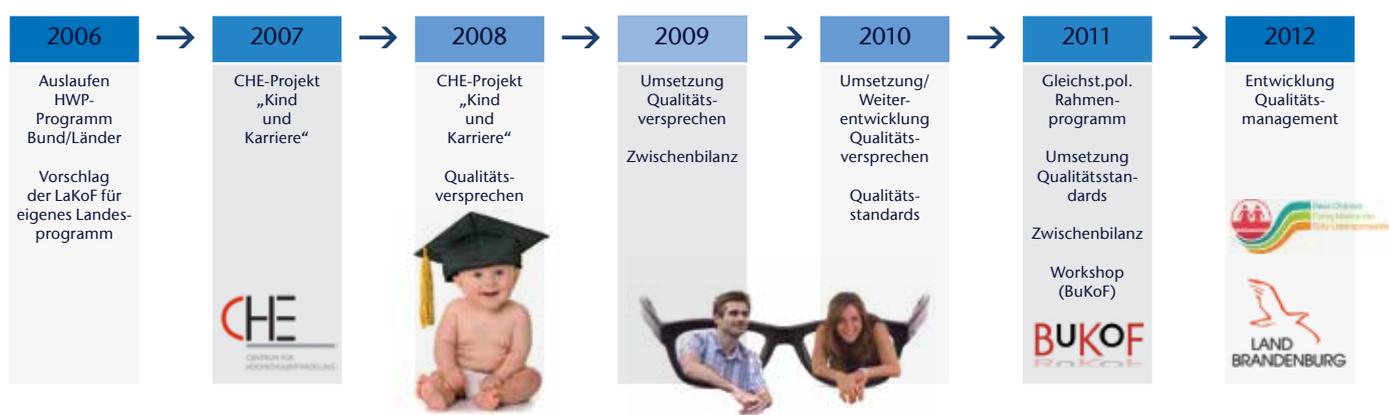
Abbildung 3 stellt die beschriebene Entwicklung vom HWP zu den „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen“ grafisch dar. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist dabei auch relevant, dass im Jahr 2011 von der Landesregierung ein *Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2011-2014* verabschiedet wurde (MASF 2011). Das Programm soll die Geschlechtergerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen und Politikfeldern voranbringen und helfen, strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen. Die hochschulbezogenen *Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern* wurden in das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm der Landesregierung integriert. Damit ist nicht nur auf hochschulpolitischer, sondern auch auf allgemeinpolitischer Ebene des Landes eine Verankerung der „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit“ gewährleistet.

» IV. FAZIT – CHANCENGLEICHHEIT ALS GEMEINSAMER WETTBEWERBSVORTEIL

Ein wichtiges Ergebnis der beschriebenen Entwicklung ist die gemeinsame Verständigung der brandenburgischen Hochschulen auf übergreifende und einheitliche *Mindeststandards* in Sachen Geschlechtergleichstellung und Familienorientierung. Der dazu führende Diskussions- und Abstimmungsprozess wurde von der zuständigen Fachebene im Wissenschaftsministerium moderiert und koordiniert. Dadurch war die politisch-administrative Ebene in den Verständigungsprozess eingebunden und übernahm zugleich die Rolle eines Impulsgebers.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um neue Steuerungsmodelle an Hochschulen (vgl. Winkel 2006; Bogumil und Heinze 2009; Schimank 2009) verdeutlicht das ebenbürtige Zusammenspiel zwischen Hochschulen und Ministerium, dass die nicht selten gemachte Entgegensetzung von staatlicher Steuerung und Hochschulautonomie zu kurz greift. Das Beispiel der Gleichstellungspolitik an den brandenburgischen Hochschulen zeigt, dass

Strategische Maßnahmen:



Finanzierung:

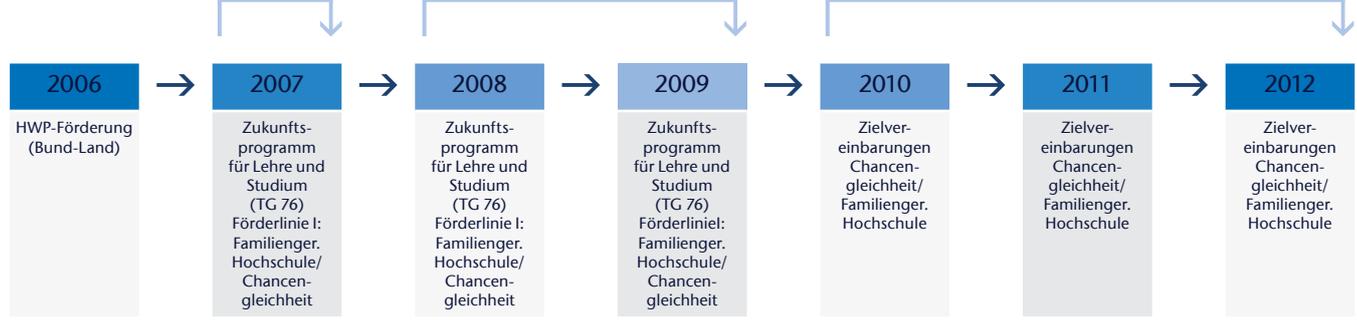


Abb. 3) Chronologische Entwicklung und Finanzierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an den brandenburgischen Hochschulen

die Interessen und Orientierungen von Politik und Hochschulen nicht zwangsläufig konträr ausfallen, sondern konvergieren können. Hinzu kommt, dass der Politik gerade in einem normativen Bereich wie der Chancengleichheit eine *Ermöglichungsfunktion* zukommt: Ohne finanzielle Förderung durch die Politik wären die Qualitätsstandards zur Chancengleichheit und Familienorientierung an den brandenburgischen Hochschulen in dieser Form nicht möglich gewesen.

Zugleich zeigt sich aber auch, dass die Hochschulen – und hier vor allem ihre Leitungsorgane – den neuen Herausforderungen infolge des doppelten Paradigmenwechsels in der Gleichstellungspolitik gerecht werden können. Die brandenburgischen Hochschulen nutzten die sich neu eröffnenden Spielräume und traten selbstbewusst in einen sachlich-konstruktiven Dialog mit der Politik. Neben den Leitungen kam dabei den gewählten Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen eine zentrale Rolle zu. Angesichts der Debatte um eine fachliche Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit (vgl. Löther 2008) haben die „traditionellen“ Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen unter Beweis gestellt, dass sie den Herausforderungen der neuen Steuerungsformen in Hochschule und Gleichstellungsarbeit ebenso souverän und kompetent begegnen können wie professionelle Gender- oder Diversity-ManagerInnen. Dies ist nicht zuletzt in der ausgeprägten *normativen* Orientierung der per Wahlamt agierenden Gleichstellungsbeauftragten begründet.

Der skizzierte doppelte gleichstellungspolitische Paradigmenwechsel ist in eine zunehmende Differenzierung der deutschen Hochschullandschaft eingebettet, die sich vertikal (Stichwort „Exzellenzuniversität“) und horizontal (Stichwort „Profilbildung“) bemerkbar macht (vgl. Flink et al. 2012). Vor diesem Hintergrund gewinnt die glaubwürdige und sichtbare Bemühung einer Hochschule um Chancengleichheit den Status eines *Profilierungsmerkmals* im Wettbewerb um engagierte Studierende und qualifiziertes Personal in Forschung, Lehre und Verwaltung.

Der „brandenburgische Weg“ zur Chancengleichheit von Frauen und Männern hat in dieser Hinsicht zu einem Wettbewerbsvorteil geführt, der durch die beschriebene kooperative und verständigungsorientierte Vorgehensweise *allen* Hochschulen des Landes zugutekommt. Dies verdeutlicht, dass neue Steuerungsformen an Hochschulen nicht notwendig kompetitiv und mit dem Ergebnis benutzt werden müssen, dass „Gewinner“ und „Verlierer“ entstehen. Möglich ist stattdessen auch eine auf gegenseitiger Verständigung und gemeinsamer Zielerreichung basierende Nutzung. Wie das Beispiel der brandenburgischen Hochschulen zeigt, sind wichtige Voraussetzungen dafür die Bereitschaft zur gemeinsamen Kooperation und Zielerreichung sowie die Existenz gemeinsam geteilter Werte und Ziele.

LITERATUR

Auspurg, Katrin/Hinz, Thomas (2008): Wer beruft Professorinnen? Eine geschlechtsspezifische Analyse der Berufungsverfahren an der Universität Konstanz. In: *Forschung & Lehre*, Heft 6/2008, 378–381.

Bartz, Olaf (2007): *Der Wissenschaftsrat. Entwicklungslinien der Wissenschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland 1957–2007*. Stuttgart: Steiner.

Battis, Ulrich (2008): Chancengleichheit – nicht Ergebnishierarchie. Frauenquote in der Wissenschaft aus juristischer Sicht. In: *Forschung & Lehre*, Heft 6/2008, 376–377.

Bogumil, Jörg/Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz*. Berlin: Sigma.

CEWS (2003): *HWP – Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten*. (CEWS, publik.no 6). Bonn: Center of Excellence Women and Science an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.

Flink, Tim/Rogge, Jan-Christoph/Roßmann, Simon/Simon, Dagmar (2012): Angleichung statt Vielfalt. Deutsche Universitäten auf der Suche nach Profil. *WZ Brief Bildung* 22.06.2012. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Forschung & Lehre (2008): Braucht die Wissenschaft eine Frauenquote? Wissenschaftsorganisationen antworten. In: *Forschung & Lehre*, Heft 6/2008, 368–370.

Harde, Maria E./Streblov, Lilian (2008): „Ja, ab der Promotion wird es eng“ – Zum Zusammenspiel individueller und struktureller Barrieren für Frauen in der Wissenschaft. In: Haffner, Yvonne/Krais, Beate (Hrsg.): *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*. Frankfurt am Main/New York: Campus, 155–176.

Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2001): *Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse*. (Herausgegeben vom Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales), 2. Aufl. Hannover. Landtag Brandenburg (2006): Plenarprotokoll 4/37 der 4. Wahlperiode vom 25.10.2006, Tagesordnungspunkt 13, Frauen- und Familienförderung an Hochschulen, Potsdam, 2594–2598.

Langer, Markus F./De Ridder, Daniela/Leichsenring, Hannah/Müller, Ulrich (2008): *Kinder und Karriere. Frauenförderung und Familienorientierung als Wettbewerbsvorteil für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Brandenburg. Empfehlungen für ein Qualitätsversprechen und erste Maßnahmen in 2008*. Unveröffentlichter Projektbericht, Gütersloh: CHE Consult GmbH.

Löther, Andrea (2008): Die Qualität von Gleichstellungsmaßnahmen. In: Koreuber, Mechthild/Andresen, Sünne/Lüdke, Dorothea (Hrsg.): *Gender und Diversity. Alptraum oder Traumapaar?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 231–251.

Macha, Hildegard/Bauer, Quirin J./Struthmann, Sandra (2008): *Ausgebremst: Frauen in der Wissenschaft*. In: *Forschung & Lehre*, Heft 06/2008, 372–375.

MASF (2011): *Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2011–2014. Neue Chancen – Faires Miteinander – Gute Lebensperspektiven*. Potsdam: Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg.

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten*, Opladen u. Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Metz-Göckel, Sigrid/Lind, Inken (Hrsg.) (2012): *Balance-Akte. Wissenschaftliche Karriere und (verhinderte) Elternschaft*, Opladen u. Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich (i. E.).

Schimank, Uwe (2009): *Governance-Reformen nationaler Hochschulsysteme. Deutschland in internationaler Perspektive*. In: Bogumil, Jörg/Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Neue Steuerung von Hochschulen. Eine Zwischenbilanz*. Berlin: Sigma, 123–137.

Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009): *Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen*. *WZ Brief Bildung* 07.04.2009. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Stiegler, Barbara (2000): *Wie Gender in den Mainstream kommt – Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Stucke, Andreas (2006): *Der Wissenschaftsrat*. In: Falk, Svenja/Rehfeld, Dieter/Römmele, Andrea/Thunert, Martin (Hrsg.): *Handbuch Politikberatung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 248–254.

Winkel, Olaf (2006): *Neues Steuerungsmodell für die Hochschulen?* In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Heft 48/2006, 28–31.

Wissenschaftsrat (1998): *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung*. (Drs. 3534/98), Mainz.

Wissenschaftsrat (2007): *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. (Drs. 8036-07), Berlin.

Wissenschaftsrat (2012): *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. (Drs. 2218-12), Bremen.

AUTOR

Dr. Michael Frey
Qualitätsmanagement
TH Wildau [FH]
Telefon: +49 (0) 3375 / 508-647
michael.frey@th-wildau.de