

FORSCHEN

BILDEN

Gender-Report Bayern

Zur Gleichstellungssituation an bayerischen
Hochschulen – Zusammenfassung und Empfehlungen

Gutachten für die SPD-Fraktion im Bayerischen Landtag

Birgit Erbe, Sabrina Schmitt unter Mitarbeit von Agnes Lang

München, März 2015

Inhalt

Teil E: Zusammenfassung und Empfehlungen	1
1. Zentrale Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft, Bewertung und Empfehlungen	1
1.1. Gleichberechtigte Teilhabe.....	1
1.2. Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen	3
1.3. Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen	5
1.4. Etablierung der Gender Studies.....	8
1.5. Bewertung	8
1.6. Empfehlungen für die Hochschulebene	9
2. Zusammenfassung der Gleichstellungs-Governance auf Landesebene, gute Beispiele und Empfehlungen	13
2.1. Notwendige Offensive für Gleichstellung.....	13
2.2. Gesetzeslage und Perspektiven der Weiterentwicklung des Bayerischen Hochschulgesetzes	15
2.3. Nutzung der Rahmensteuerung für Gleichstellung	17
2.4. Gleichstellung im Wissenschaftsministerium und ihre notwendige Aufwertung	19
2.5. Gute Ausstattung der Frauenbeauftragten als Voraussetzung für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit	20
2.6. Förderprogramme auf Landes- und Bundesebene	21
2.7. Ausbau der Genderforschung an bayerischen Hochschulen.....	22
2.8. Stärkung der Netzwerke zu Gleichstellung und Genderforschung	23
2.9. Weiterer Forschungsbedarf.....	24
2.10. Fazit.....	25
Literatur	26
Kontakt	28

Teil E: Zusammenfassung und Empfehlungen

Die FAM – Frauenakademie München e.V. wurde mit der Erstellung eines Gutachtens beauftragt, das als Grundlage für die Entwicklung einer politischen Strategie zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an den bayerischen Hochschulen dienen soll. Der Auftrag umfasst eine Bestandsaufnahme der Ist-Situation in Bayern in Form von Kurzportraits der bayerischen Hochschulen sowie einer Gesamtschau im Bundesvergleich und eine Beschreibung und Einordnung der bayerischen Hochschulgleichstellungspolitik im Bundesvergleich. Darüber hinaus werden innovative gleichstellungspolitische Interventionen im Hochschulsektor aus Deutschland, Österreich und der Schweiz exemplarisch dargestellt. Auf der Grundlage dieser Analyse werden folgende zentrale Ergebnisse generiert und zusammenfassende Empfehlungen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen gegeben.

1. Zentrale Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse der bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft, Bewertung und Empfehlungen

1.1. Gleichberechtigte Teilhabe

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Wissenschaft ist als Gleichstellungsziel im Bayerischen Hochschulgesetz verankert und steht damit im Fokus der Gleichstellungs-Governance der Hochschulen und des Landes. Ein wichtiger Indikator ist in diesem Zusammenhang die Geschlechterverteilung an den Hochschulen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen.

Geschlechterverteilung auf den Qualifikationsstufen

Auf der Ebene der Studierenden liegt Bayern mit einem Frauenanteil von 48% im Bundesdurchschnitt. Allerdings ergeben sich starke Unterschiede bei der Geschlechterverteilung zwischen Universitäten und HAWs. An den bayerischen Universitäten ist der Frauenanteil mit 53% deutlich höher als an den bayerischen HAWs, an denen er im Durchschnitt bei 39% liegt. Starke Unterschiede beim Frauenanteil ergeben sich weiterhin nach Fächergruppen.

Ab der Qualifizierungsstufe Promotion wird zusätzlich eine vertikale Segregation deutlich, denn der jeweilige Frauenanteil unter den Studierenden findet sich nicht mehr unter den Promotionsabschlüssen wieder und verschlechtert sich weiter bei den Habilitationen. So zeigt sich mit einer Ausnahme an allen untersuchten Universitäten bereits ein deutlicher Abfall des Frauenanteils von den Studierenden zu den Promotionen um durchschnittlich 8 Prozentpunkte. Die Diskrepanz wird noch deutlicher von der Stufe Promotion zur Habilitation. Bei diesem Qualifizierungsschritt fällt an den untersuchten Universitäten der Frauenanteil um weitere 18 Punkte ab. Betrachtet man die gesamte Qualifizierungsphase vom Studium bis zur erfolgreichen Habilitation, sinkt der Frauenanteil an den untersuchten Universitäten um durchschnittlich 26 Prozentpunkte von 53% weiblichen Studierenden auf 27% Habilitandinnen. Damit geht etwa die Hälfte der Frauen im Verlauf einer wissenschaftlichen Laufbahn an bayerischen Universitäten verloren.

Der Frauenanteil an den Professuren liegt in Bayern mit 17% unter dem bundesweiten Durchschnitt von 20%. Von der Qualifikationsstufe Habilitation zur Professur sinkt der Frauenanteil an den untersuchten Universitäten in Bayern also um weitere zehn Prozentpunkte. Während den HAWs im Zeitraum von 2009 bis 2012 eine Steigerung des Professorinnenanteils um 2,5 Prozentpunkte gelang (bundesweit 1,7), lag die Steigerung bei den bayerischen Universitäten nur bei 2,2 Punkten (bundesweit 2,9).

Im CEWS-Hochschulranking, das die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen bundesweit vergleicht, liegt Bayern in der Bewertung der quantitativen Gleichstellungsindikatoren im mittleren Mittelfeld und hat sich in den Rankings von 2011 zu 2013 vor allem im Bereich der HAWs verbessert. In der Spitzengruppe lag Bayern in der Kategorie „Frauenanteil an den Promotionen“. In den Kategorien „Frauenanteil an Professuren“ und „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ lag Bayern dagegen jeweils in der Schlussgruppe. Neben Bayern sind in den Schlussgruppen dieser Kategorien nur drei weitere Bundesländer vertreten. Das heißt, Frauen bekommen in Bayern vergleichsweise seltener wissenschaftliche Stellen oder einen Ruf als Professorin als in anderen Bundesländern.

Geschlechterverteilung in Entscheidungsgremien

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Entscheidungspositionen erhöht die Chancen der Thematisierung von Gleichstellungsfragen und beeinflusst positiv die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen. Dementsprechend ist insbesondere die Beteiligung von Frauen in hochschulischen Entscheidungsgremien, die maßgeblich an der Hochschulsteuerung beteiligt sind, von Relevanz.

Mit einem Frauenanteil von durchschnittlich 24% in der Hochschulleitung und 29% im Hochschulrat sind Entscheidungsgremien an bayerischen Hochschulen noch weit von einer geschlechtssparitätischen Besetzung entfernt. Mit diesen Werten liegen die untersuchten Hochschulen bei der Beteiligung von Frauen in der Hochschulleitung knapp über dem bundesweiten Durchschnitt von 23%, im Hochschulrat hingegen unter dem Bundesdurchschnitt von 32%. Einmal andersherum formuliert, liegt der durchschnittliche Männeranteil an hochschulischen Entscheidungsgremien in Bayern bei 73%. Unter den Präsident_innen und Rektor_innen waren bundesweit 15% Frauen, in Bayern nur 12%. Bei einer genaueren Betrachtung der Gremienbesetzung ist festzustellen, dass der Frauenanteil in denjenigen Gremien am höchsten ist, in denen der Frauenanteil qua Mitwirkungsrecht der zumeist weiblichen Frauenbeauftragten und durch die Beteiligung von unterschiedlichen Statusgruppen, insbesondere der Studierendenvertretung, ohnehin höher ausfällt. Dies unterstreicht gleichzeitig deren Rolle.

Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen und Hochschularten

Die Gleichstellungsanalyse zeigt, dass es einigen Universitäten besser gelingt, Nachwuchswissenschaftlerinnen über die Qualifikationsstufen hinweg im Wissenschaftssystem zu halten, während bei anderen Universitäten der Verlust an Frauen bei über 50% liegt. Dieses Ergebnis legt nahe, dass einige bayerische Hochschulen bereits erfolgreiche Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert haben, deren Konzeptionen für andere Hochschulen als Good Practice-Beispiele dienen können.

Auch unterscheiden sich die Ergebnisse der Gleichstellungsanalyse nach Hochschularten. Die untersuchten HAWs fallen insbesondere bei der Rekrutierung von Studentinnen hinter die Universitäten zurück. Es ist anzunehmen, dass bei den geringeren Studentinnenzahlen an HAWs die horizontale Segregation nach angebotener Fächerstruktur eine wichtige Rolle spielt und aus diesem Grund vor allem technisch-orientierte HAWs geringere Studentinnenzahlen als die breiter aufgestellten Universitäten aufweisen. Darüber hinaus weisen im gesamten Sample jeweils HAWs den niedrigsten Anteil an Studentinnen und Professorinnen aller Hochschulen aus. Im Bereich der gleichberechtigten Teilhabe in Entscheidungsgremien können die untersuchten HAWs wiederum geringfügig bessere Gleichstellungserfolge verzeichnen als die Universitäten.

Zentrale Ergebnisse zur gleichberechtigten Teilhabe:

- In der gesamten Qualifizierungsphase von Studium bis Habilitation sinkt der Frauenanteil in den untersuchten Universitäten um durchschnittlich 26 Prozentpunkte; damit geht etwa die Hälfte der Frauen im Verlauf einer wissenschaftlichen Laufbahn an bayerischen Universitäten verloren.
- Der Frauenanteil an den Professuren liegt in Bayern mit 17% unter dem bundesweiten Durchschnitt von 20%.
- Frauen bekommen in Bayern vergleichsweise seltener wissenschaftliche Stellen oder einen Ruf als Professorin als in anderen Bundesländern.
- Mit einem Männeranteil von durchschnittlich 73% in Entscheidungsgremien sind bayerische Hochschulen noch weit von einer geschlechtsparitätischen Besetzung entfernt.
- Bezüglich der zahlenmäßigen Gleichstellung gibt es starke Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen und nach Hochschularten.

1.2. Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen

Die im Rahmen der Hochschulreform geschaffene Autonomie für Hochschulen schließt auch eine höhere gesetzlich geregelte Eigenverantwortlichkeit der Hochschulen in Bezug auf Gleichstellung mit ein. Vor diesem Hintergrund müssen Hochschulen strukturelle Anpassungen zur Verankerung der Gleichstellung vornehmen, die den Stellenwert von Gleichstellung intern und extern manifestieren und kommunizieren. Diese Anpassungen bilden sich insbesondere in zentralen Dokumenten wie hochschuleigenen Leitbildern, der Zuständigkeit der Hochschulleitung für Gleichstellung, der Etablierung von Unterstützungsstrukturen und vorhandenen Gleichstellungsgremien ab. Darüber hinaus ist die Frauenbeauftragte auf Grund ihres gesetzlichen Auftrags und ihres Stimmrechts in

Gremien eine zentrale Akteurin bei der Umsetzung des hochschulischen Gleichstellungsauftrags. Die ihr zugestandenen Kompetenzen und zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen sind für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben von zentraler Bedeutung. Dabei ist insbesondere von Interesse, wie die Beteiligungs- und Ausstattungsregelungen von den Hochschulen ausgestaltet werden und über welche Ressourcen Frauen- und Gleichstellungsbüros verfügen.

Verankerung von Gleichstellung in zentralen Dokumenten und in den Hochschulpräsidien

Drei Viertel der untersuchten Hochschulen nehmen in ihren Leitbildern explizit Bezug auf Gleichstellung und kommunizieren damit, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern Teil des hochschulischen Selbstverständnisses ist und als Gesamtaufgabe verstanden wird. Die Leitbilder benennen als Gleichstellungsziele überwiegend „Gleichstellung“, „Chancengleichheit“ und/oder „Vereinbarkeit von Familie und Studium“. Nur in drei Leitbildern wird erwähnt, wie diese Ziele zu erreichen sind, nämlich durch hochschulübergreifende Gleichstellungsstrategien wie Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Die Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellung ist in weniger als der Hälfte der untersuchten Hochschulen deutlich nach außen und innen kommuniziert und ausgewiesen. Es sind fast ausschließlich Universitäten, die Gleichstellung als Leitungsaufgabe im Präsidium, z.B. durch ein Vize-Präsidium Gleichstellung, verankert haben. Entsprechend selten sind auch noch Stabsstellen für Gleichstellung oder zentrale Organisationseinheiten der Hochschule, die die Hochschulleitung außerhalb des Frauen-/Gleichstellungsbüros unterstützen, wie z.B. durch ein Gender-Controlling. Dies bedeutet, dass Frauenbeauftragten nach wie vor eine zentrale tragende Rolle in der Umsetzung von Gleichstellung zukommt.

Frauenbeauftragte und Gleichstellungsgremien

Die gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf den Status, die Entlastung sowie die Mitwirkungs- und Stimmrechte der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten werden an den untersuchten Hochschulen, soweit in den Grundordnungen nachvollziehbar, umgesetzt. Allerdings wird an denjenigen Stellen, an denen das Hochschulgesetz den Hochschulen Gestaltungsfreiräume lässt, zumeist nur die Mindestanforderung erfüllt. Dies erweist sich insbesondere in Bezug auf den Umfang der Deputatsermäßigung bzw. Entlastung der Frauenbeauftragten sowie bei der finanziellen Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbüros als problematisch: Der Umfang der Entlastung der Frauenbeauftragten durch Deputatsermäßigungen variiert stark zwischen den Hochschulen, eine komplette Übersicht war nicht möglich. Teilweise stehen nur studentische Hilfskräfte als Assistenz zur Verfügung. Dies weist darauf hin, dass die bestehende gesetzliche Regelung keinen ausreichenden Anreiz für eine umfangreiche Entlastung der Frauenbeauftragten auf Hochschulebene setzt. In den Büros der Frauenbeauftragten sind bei der Mehrzahl der Hochschulen eine oder mehrere wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (zumeist in Teilzeit) beschäftigt. An einigen HAWs ist das Frauen-/Gleichstellungsbüro allerdings nur mit studentischen Hilfskräften ausgestattet und an sechs HAWs ist gar kein Frauen- oder Gleichstellungsbüro auf der Webseite ausgewiesen. Die vorgefundene personelle Ausstattung ist insbesondere an den Hochschulen, die ausschließlich studentische Hilfskräfte beschäftigen oder kein Frauenbüro eingerichtet haben, gemessen an dem umfangreichen Aufgabenspektrum der Frauenbeauftragten als mangelhaft zu bezeichnen.

Gleichstellungsgremien spielen für die hochschulübergreifende Kooperation und Vernetzung von Gleichstellungsakteur_innen eine wichtige Rolle und sind überwiegend an den Universitäten, wenn auch in unterschiedlichem Umfang, etabliert. So verfügen alle Universitäten über eine Gleichstellungskonferenz der Frauenbeauftragten (z.T. unterschiedliche Namen für dieses Gremium), die neben der Vernetzung auch dem regelmäßigen Wissensaustausch dienen. Darüber hinaus haben einzelne Universitäten weitere Gremien, wie z.B. Steuerungsgruppen für Gleichstellung mit Vertreter_innen aus unterschiedlichen Fakultäten und Organisationseinheiten eingerichtet, die durch ihren hochschulübergreifenden Charakter eine strategische Aufgabe bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags übernehmen. Anders als an den Universitäten sind an den HAWs nur selten Gleichstellungsgremien ausgewiesen.

Unterschiede zwischen einzelnen Hochschulen und Hochschularten

Befördert durch die Gleichstellungsorientierten Forschungsstandards der DFG verankern alle Universitäten Gleichstellung sichtbar in ihren Strukturen. Im Gegensatz zu den Universitäten ist an den untersuchten HAWs Gleichstellung seltener in Leitbildern verankert, ist die Zuständigkeit der Hochschulleitung für Gleichstellung nur in drei Fällen ausgewiesen und sind Unterstützungsstrukturen zu einem geringeren Maß etabliert. Besonders deutlich wird der Unterschied bei der Betrachtung der Gleichstellungs- und Frauenbüros und der Gleichstellungsgremien, die an HAWs deutlich seltener vorhanden sind. Die fehlenden Strukturen können in Verbindung mit den geringeren finanziellen Ressourcen der Frauenbeauftragten die Gleichstellungsarbeit an bayerischen HAWs stark beeinträchtigen.

Zentrale Ergebnisse zur Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen:

- Drei Viertel der untersuchten Hochschulen nehmen in ihren Leitbildern explizit Bezug auf Gleichstellung.
- In knapp der Hälfte der untersuchten Hochschulen ist Gleichstellung als Leitungsaufgabe ausgewiesen (an HAWs deutlich seltener als an Universitäten).
- Alle Hochschulen haben eine zentrale Frauenbeauftragte im Nebenamt. Die Deputatsermäßigungen oder Entlastung der Frauenbeauftragten durch studentische Hilfskräfte variieren stark.
- Die vorgefundene personelle Ausstattung der Frauen-/Gleichstellungsbüros mit wissenschaftlichen Teilzeitstellen und/oder studentischen Hilfskräften ist angesichts der Tatsache, dass die Frauenbeauftragte ihre Aufgabe im Nebenamt wahrnimmt, und gemessen an dem umfangreichen Aufgabenspektrum zumeist nicht ausreichend.

1.3. Gleichstellungsstrategien und daraus resultierende Maßnahmen

Durch die Entwicklung von Gleichstellungsstrategien legen Hochschulen fest, wie sie den gesetzlichen Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen, einlösen wollen. Dabei lassen sich umfassende Konzepte, die die Hochschule als ganze Organisation einbeziehen, von isolierten Einzelmaßnahmen unterscheiden.

Gleichstellungsstrategien an bayerischen Hochschulen

Mit Ausnahme von zwei HAWs haben alle untersuchten Hochschulen ein Gleichstellungskonzept. Die Erarbeitung und Umsetzung von Gleichstellungskonzepten spielt eine wichtige Rolle zur Verbesserung der Gleichstellungssituation an Hochschulen. In ihnen werden Strategien festgelegt und nach innen und außen kommuniziert. Sie bieten damit einen Referenzrahmen für hochschulübergreifende Gleichstellungsziele und ein gemeinsames Gleichstellungsverständnis, die mit unterschiedlichen Gleichstellungsakteur_innen entwickelt und immer wieder neu ausgehandelt werden. 14 von 26 Hochschulen bezeichnen in ihren Gleichstellungskonzepten und/oder DFG-Berichten Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Davon beziehen sich acht Hochschulen auf Gender Mainstreaming und/oder Diversity Management als ihre Gleichstellungstrategie. Mit der Einführung von Gender Mainstreaming sollen Geschlechter- und Gleichstellungsfragen zum integralen Bestandteil von politischen und organisationalen Entscheidungsprozessen in Hochschulen werden und in alle Organisationseinheiten integriert werden. Beim Diversity Management-Ansatz geht es um die diskriminierungsfreie Förderung von Talenten und gerechte Ein- und Aufstiegsbedingungen für alle. Beide Strategien lassen sich mit der zentralen Steuerung der Hochschulen verknüpfen, indem Gleichstellungsaspekte für Steuerungsentscheidungen relevant gemacht werden. Davon macht bislang aber weniger als die Hälfte der bayerischen Hochschulen gebrauch: sechs Universitäten und zwei HAWs vereinbaren mit den Fakultäten Gleichstellungszielvereinbarungen. Fünf Universitäten integrieren im Rahmen der internen leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) auch Gleichstellungskriterien.

Die positive Bewertung der Gleichstellungskonzepte von fünf Universitäten und neun HAWs im Professorinnenprogramm I spricht für eine gute Konzeption der jeweiligen Gleichstellungskonzepte. Allerdings scheiterten auch fünf Hochschulen mit ihrem Konzept bei der Beantragung von Mitteln im Professorinnenprogramm I. Die externe Bewertung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG verdeutlicht, dass an vier bayerischen Universitäten „erfolgsversprechende Maßnahmen“ (Stadium 2) und an fünf „überzeugende Gesamtkonzepte“ (Stadium 3) der Gleichstellung etabliert sind. Allerdings erreichte keine bayerische Universität das höchste Bewertungsstadium 4, welches die Weiterführung erfolgreicher Gleichstellungskonzepte und die Ergänzung „durch weitere innovative Ansätze“ beinhaltet. Damit liegen die bayerischen Universitäten mit der Ausgestaltung und der Umsetzung ihrer Gleichstellungsstrategie im Bundesvergleich nur im Mittelfeld.

Gleichstellungsmaßnahmen an bayerischen Hochschulen

Die jeweils gewählte hochschulische Gleichstellungsstrategie begründet die Wahl der Gleichstellungsmaßnahmen und ihre Reichweite. Diese Maßnahmen stellen eine wichtige Säule der Gleichstellungsarbeit dar.

Ein Großteil der Gleichstellungsmaßnahmen zielt auf die Erhöhung des Frauenanteils auf den wissenschaftlichen Karrierestufen (Promotion bis Berufung) und unter den Studierenden von MINT-Fächern. Dabei wird vor allem auf die individuelle Förderung durch Stipendien und Mentoring-Programme gesetzt. HAWs adressieren bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen in erster Linie Schülerinnen, während Universitäten überwiegend auf die Förderung von Promovendinnen und

Habilitandinnen abzielen. Diese Maßnahmen sollen die Unterrepräsentanz von Frauen durch gezielte Förderung abbauen.

Der Karriereerfolg hängt aber nicht nur von individuellen Faktoren, sondern auch von institutionellen Rahmenbedingungen ab. Struktur- und kulturverändernde Gleichstellungsmaßnahmen werden an bayerischen Hochschulen vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaft durchgeführt. Häufig beschränken sich diese Maßnahmen aber auf das Angebot von Kinderbetreuung. Nur vereinzelt gibt es auch Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Einige Hochschulen gestalten ihre Berufungsverfahren gendersensibel und machen verbindliche Vorgaben. Eher selten zu finden sind die Förderung geschlechtssensibler Lehre und der Genderkompetenz der Hochschulangehörigen sowie die Vergabe von Gastprofessuren für Frauen. Strukturen und Kulturen, die sich nachteilig auf die Geschlechterverhältnisse auswirken, werden von den Gleichstellungsmaßnahmen in den untersuchten Hochschulen somit noch nicht ausreichend in den Blick genommen.

Steuernden Einfluss zeigen Drittmittelprogramme: Während das Professorinnenprogramm Anreize zur strukturellen Veränderungen setzt, ist die Förderung aus Landesebene stark personenorientiert und damit weniger nachhaltig.

Zentrale Ergebnisse zur Gleichstellungsstrategie und daraus resultierende Maßnahmen:

- 24 und damit fast alle untersuchten bayerischen Hochschulen verfügen über ein Gleichstellungskonzept.
- Knapp ein Drittel der Hochschulen (acht von 26) bezieht sich explizit auf die Gleichstellungsstrategien Gender Mainstreaming und/oder Diversity Management.
- Zentrale Steuerungsinstrumente der Gleichstellungssteuerung wie Zielvereinbarungen und interne LOM werden von elf untersuchten Hochschulen genutzt.
- Die bayerischen Hochschulen liegen im Bundesvergleich bei der Ausgestaltung und Umsetzung ihrer Gleichstellungsstrategien nur im Mittelfeld.
- Der Fokus der Gleichstellungsmaßnahmen liegt nach wie vor auf individueller Förderung und Service-Leistungen.
- Gleichstellungsmaßnahmen, die Strukturen und Kulturen der Hochschulen und Fakultäten in den Blick nehmen, werden nur vereinzelt an den untersuchten Hochschulen umgesetzt und adressieren vor allem den Bereich der Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie. Zunehmend etabliert sich aber ein gendersensibles Berufungsverfahren.
- Die konzeptionelle Ausgestaltung von Bund-Länder- und Landesprogrammen zeigt unmittelbare Wirkung auf die Gleichstellungsstrategien der Hochschulen.

1.4. Etablierung der Gender Studies

Die Integration der Geschlechterforschung in Lehre und Forschung erweitert nicht nur den Erkenntnisgewinn wissenschaftlicher Disziplinen, sondern beeinflusst auch die Gleichstellungssituation an Hochschulen positiv, indem hierarchische Geschlechterverhältnisse reflektiert und damit bearbeitbar werden. Insofern stellt der Grad der Etablierung von Gender Studies an den Hochschulen einen weiteren wichtigen Gleichstellungsindikator dar.

Zunächst ist festzustellen, dass eine Einordnung des Etablierungsgrads der Gender Studies in Studium und Lehre und insbesondere der Genderforschung in den untersuchten Hochschulen vor dem Hintergrund der schlechten Datenlage nur eingeschränkt möglich ist. Unabhängig davon kann aber auf der Grundlage der Ergebnisse vermutet werden, dass ein Zusammenhang zwischen der Existenz einer Professur mit (Teil-)Denomination Gender und der Etablierung von Strukturen der Genderforschung an den jeweiligen Hochschulen besteht. An den sechs Hochschulen, auf die die insgesamt acht Genderprofessuren in Bayern verteilt sind, sind Gender Studies durch institutionalisierte Strukturen wie beispielsweise einem MA-Studiengang im Nebenfach, einem Studienmodul Gender Studies und einer Koordinationsstelle Gender Studies verankert. Die hochschulübergreifende Lehrplattform „Gender & Diversity“ bietet vor allem für HAWs einen Ansatzpunkt, Gender Studies zumindest in geringem Umfang in Studium und Lehre zu integrieren.

Im Vergleich zu anderen Bundesländern wie Berlin, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen ist die Etablierung der Gender Studies über Genderprofessuren, Genderforschungsprojekte und außeruniversitäre Gendernetzwerke jedoch in Bayern weit weniger ausgeprägt.

Zentrale Ergebnisse zur Etablierung der Gender Studies:

- In Bayern existieren acht Professuren mit einer (Teil-)Denomination Gender an insgesamt sechs Hochschulen.
- Es besteht ein vermuteter Zusammenhang zwischen der Existenz einer Professur mit (Teil-)Denomination Gender und der Etablierung von Strukturen der Genderforschung.
- Verglichen mit anderen Bundesländern ist die Etablierung der Gender Studies in Bayern weit weniger ausgeprägt.

1.5. Bewertung

Die Zahlen zur Geschlechterverteilung auf den Qualifikationsstufen und in Entscheidungsgremien weisen auf einen hochschulübergreifend hohen Handlungsbedarf hin. Bis zu einem gewissen Grad haben alle bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag an die Organisation aufgegriffen, was sich in der Verankerung von Gleichstellung im weitesten Sinne im Leitbild und in der Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes für die jeweilige Hochschule widerspiegelt. Beides kann an bayerischen Hochschulen als Standard gelten. Die Festlegung von Gleichstellung als Führungsaufgabe, verdeutlicht durch die Verankerung in der Hochschulleitung, erfolgt hingegen nur noch bei knapp der Hälfte der Hochschulen. Dass über die

Hälfte der Hochschulleitungen Gleichstellung nicht zur „Chefsache“ macht, schwächt das Organisationsziel und vermittelt nach innen wie außen, dass es nicht zu den wichtigen Zielen gehört. Dies hat Folgen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die gegen interne Widerstände durchgesetzt werden müssen. Verschärfend kommt hinzu, dass die Frauenbeauftragten insbesondere an den HAWs schlecht mit zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet sind. Damit werden ihre Möglichkeiten stark eingeschränkt, ihre umfassenden Aufgaben von der strategischen Planung und Beratung der Hochschulleitung über operative Maßnahmen bis zu Einzelfallberatung adäquat umzusetzen.

Knapp ein Drittel der Hochschulen gibt an, Gender Mainstreaming oder Diversity Management als Organisationsstrategie zur Realisierung von Gleichstellung anzuwenden. Wie stark die Geschlechterfrage tatsächlich in die Hochschulentwicklung einfließt, konnte im Rahmen der Studie nicht überprüft werden. Jedenfalls finden sich bislang noch relativ selten zentrale Steuerungsinstrumente wie Zielvereinbarungen zu Gleichstellung mit den Fakultäten oder ein ausdifferenziertes Gleichstellungsmonitoring, das über die geschlechtsdifferenzierte Erfassung von Studienanfänger_innen bis Professuren der einzelnen Fakultäten hinausgeht. Auch deutet der Fokus eines Großteils der bayerischen Hochschulen auf personenbezogene Fördermaßnahmen darauf hin, dass strukturelle und kulturverändernde Maßnahmen erst langsam in Angriff genommen werden. Auf eine Kulturveränderung in den unterschiedlichen Disziplinen könnte insbesondere die weitere Institutionalisierung von Gender-Kompetenz-Zentren, Geschlechterforschungsschwerpunkte oder -Professuren hinwirken. Die aktuellen Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Freistaat Bayern weisen aber keine einzige Initiative in dieser Richtung aus.

Die Überblicksbeschreibung soll jedoch die Unterschiede zwischen den Hochschulen nicht verdecken. Vier bayerischen Universitäten wurde von der DFG die Etablierung eines überzeugenden Gesamtkonzeptes zu Gleichstellung attestiert, wenngleich keine bayerische Universität das höchstmögliche Stadium erreichte. Bei den HAWs erhält gut die Hälfte eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm I, was ein schlüssiges Gleichstellungskonzept für die Hochschulen voraussetzt. Elf HAWs verbesserten sich im CEWS-Hochschulranking von 2011 zu 2013, vier HAWs schafften es in die Ranggruppe 3 (8 von 10 Punkten). – In Summe können sich aber alle Hochschulen noch in ihren Gleichstellungsbemühungen steigern.

1.6. Empfehlungen für die Hochschulebene

Auch wenn die Gleichstellungsstrategien an die Bedingungen jeder einzelnen Hochschule angepasst werden müssen, hat sich in den vergangenen Jahren ein Set zentraler Elemente für eine wirksame Gleichstellungspolitik auf Hochschulebene herauskristallisiert (vgl. u.a. Blome et al. 2013; DFG: Instrumentenkasten; Feldmann/Erbe/Goldmann et al. 2014; Löther/Vollmer 2014a; Schacherl et al. 2015; Wissenschaftsrat 2007, 2012).

Zentral ist die Verantwortungsübernahme für Gleichstellung seitens der Hochschulleitung. Ihre Rolle ist dabei, die zentralen Gleichstellungsziele für die Hochschule festzulegen, diese Ziele intern zu vermitteln und die entwickelten Maßnahmen auch gegen auftretende Widerstände durchzusetzen. Hierüber wird das Thema Gleichstellung innerhalb der Hochschule deutlich aufgewertet. Gleichstellung als Hochschulziel impliziert außerdem, dieses Ziel in die zentrale Steuerung zu integrieren, wie z.B. in das strategische Controlling oder Qualitätsmanagement. Durch diese

Planungs- und Entscheidungsinstrumente können zentrale und dezentrale Gleichstellungsprozesse koordiniert und befördert werden. Gleichzeitig dienen sie zur Wirkungsüberprüfung und Anpassung initiiertter Maßnahmen. Durch die zentrale Einbindung aller Fakultäten und Organisationseinheiten steigt auch die Verbindlichkeit für die dortigen Führungskräfte, sich für Gleichstellung einzusetzen. Zur Erfassung des Beitrags der Fakultäten und zentralen Einrichtungen zur Realisierung der hochschulweiten Gleichstellungsziele haben sich Zielvereinbarungen bewährt. Dabei handelt es sich aber nicht um einen einseitigen Top-Down-Prozess, sondern auch um einen Bottom-Up-Prozess, bei dem der Kommunikation ein hoher Stellenwert zukommt. Die Hochschulleitung formuliert die Rahmenziele, die Fakultäten und Fächer definieren ihre spezifischen, ihrer jeweiligen Situation und Fachkultur entsprechenden Ziele und Maßnahmen. In einem sog. Gegenstromverfahren werden diese zwischen Fakultäten und Hochschulleitung abgestimmt. Die Vorteile eines solchen Verfahrens sind vielfältig: Sie fördern den Austausch und das gegenseitige Verständnis darüber, welchen Herausforderungen die Beteiligten gegenüberstehen und wie diese zu meistern sind; sie regen zur Reflexion über die Gründe und Mechanismen der Benachteiligung von Frauen an; sie ermöglichen spezifische Maßnahmen, die auf die unterschiedlichen Strukturen und Kulturen an den Fakultäten reagieren. Ein zusätzlicher Anreiz ist die Kopplung mit der Zuweisung von Mitteln.

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Zusammenführung der Entscheidungskompetenz der Hochschulleitung mit Gleichstellungsexpertise. Die Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbüros haben sich hier großes Wissen angeeignet und können die Qualität von Gleichstellungsentscheidungen für die Hochschulentwicklung sichern. Auch die Unabhängigkeit der Frauenbeauftragten dient der kritischen Begleitung und Kontrolle. Deshalb ist es wichtig, die Frauenbeauftragten verbindlich in die zentralen Steuerungsprozesse einzubinden und personelle Kapazitäten in den Gleichstellungsbüros zu erhöhen oder auch Stabsstellen zu schaffen, um steuerungsbezogene und gleichstellungsbezogene Fachkompetenz zu verbinden. Erfolgversprechend sind auch neue Steuerungsgruppen zu Gleichstellung, die sich zusammensetzen aus der Hochschulleitung, der Frauenbeauftragten und Entscheidungsträger_innen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen. Sie bringen ihre unterschiedlichen Perspektiven in strategische Steuerungsfragen ein und vermitteln diese gleichzeitig wieder zurück in ihre Arbeitsbereiche, wodurch die Akzeptanz dieser Entscheidungen erhöht wird. Sie setzen sich dafür ein, dass Gleichstellungsaufgaben in verbindliches Handeln umgesetzt wird, was insbesondere bei den häufig autonom agierenden Fakultäten wichtig ist.

Ein kontinuierliches Gleichstellungsmonitoring stellt geschlechtsdifferenzierte Daten als Grundlage für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen bereit und ermöglicht die Messung des Erfolges bei der Umsetzung von Gleichstellungsangeboten. Geschlechtsdifferenziert dokumentiert werden sollten darin neben den zumeist üblichen Daten der jeweiligen Fakultäten zu den Geschlechteranteilen auf den Qualifikationsstufen sämtliche Berufungsverfahren und Ernennungen, die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus, wie beispielsweise Stundenumfang und die Länge von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen, interne Zuschüsse für Projekte und Weiterbildungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler_innen etc.

Wie in der Einleitung zu dieser Studie erläutert, müssen zur nachhaltigen Verbesserung der Gleichstellungssituation an Hochschulen das Wissenschaftssystem, die Wissenschaftskultur und das Geschlechterwissen verändert werden. Vier Handlungsfelder sind hierfür zentral und sollten im Fokus der Hochschulmaßnahmen stehen:

Personalentwicklung und -rekrutierung

Die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftler_innen ist an den meisten Hochschulen nicht formalisiert und für Außenstehende intransparent. Die Rekrutierungspraxis wird als einer der Gründe ausgemacht, warum Frauen seltener eine Stelle erhalten. Diskriminierungsfreie Zugangsmöglichkeiten können hier durch eine stärkere Formalisierung, transparente Verfahren, die Offenlegung von geschlechtsdifferenzierten Daten über Bewerber_innen und Auswahlentscheidungen sowie Rechenschaftspflichten seitens der einstellenden Führungskräfte verbessert werden (siehe auch BuKoF 2014).

Die prekären Arbeitsbedingungen sind ein weiterer Grund für das hohe Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft. Die zum Teil sehr kurzen Zeitverträge für wissenschaftliche Nachwuchskräfte sind hier zu überprüfen. Auch sind verlässliche berufliche Perspektiven für Wissenschaftler_innen zu entwickeln. Auf der Grundlage einer systematischen Personalplanung und -entwicklung und Tenure Tracks sollten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (Postdocs) verlässliche Karrierewege für eine wissenschaftliche Laufbahn, auch unabhängig von einer möglichen Berufung auf eine Professur, ermöglicht werden (vgl. Wissenschaftsrat 2014).

Ein weiterer Schlüssel liegt in den Berufungsverfahren. Um die quantitative Teilhabe von Frauen an den Professuren zu erhöhen, sollten Regeln für Berufungsverfahren, die eine faire Berücksichtigung von geeigneten Bewerberinnen gewährleisten, implementiert werden. Diese Maßnahmen sollten nicht nur geschlechtergerechte Standards für Berufungsverfahren enthalten, sondern auch auf die Sensibilisierung der Mitglieder von Berufungskommissionen für geschlechtsbezogene Verzerrungen in der Leistungsbeurteilung von Frauen abzielen. In diesem Zusammenhang ist das Maßnahmenpaket der Universität Bamberg als gutes Beispiel zu sehen. Es umfasst die Einbindung der Fakultätsfrauenbeauftragten bereits vor der Stellenausschreibung, ein gendersensibles Arbeitsmarktscreening, die direkte Ansprache potentieller Bewerberinnen, eine Quotierung der einzuladenden Bewerberinnen und des Professorinnenanteils in den Berufungskommissionen sowie Berichtspflichten seitens der Kommissionsvorsitzenden und der Dekan_innen (Feldmann/Erbe/Goldmann et al. 2014). Um traditionelle und häufig unreflektierte Praktiken in Berufungsverfahren, die sich nachteilig auf Frauen auswirken, zu verändern, sind österreichische Universitäten bereits dazu übergegangen, in Workshops die Selbstreflexivität der „Gatekeeper“ im Berufungsprozess zu erhöhen (Wroblewski 2014).

Schaffung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen

Bei der Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen ist darauf zu achten, dass sie sich gleichermaßen an Frauen und Männer mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen richten, um der klassischen Rollenzuweisung der Familienverantwortung an Frauen entgegenzuwirken. Außerdem ist auch zunehmend die Gleichstellungserwartung der Männer, dass sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Die Maßnahmen sollten sowohl Studierende als auch alle Hochschulbeschäftigten einbeziehen. Dabei bedarf es eines Mehrebenenansatzes, um die Vereinbarkeit wirklich zu verbessern (vgl. Blome et al. 2013):

- Verbesserung der Arbeitsstrukturen, wie verlässliche Berufsperspektiven und tatsächliche Teilzeitmöglichkeiten (auch Teilzeitstudium), Möglichkeit von Telearbeit
- Veränderung der Studien- und Arbeitskultur, wie Sensibilisierung der Führungskräfte für Vereinbarkeitsfragen, Reflexion über zeitliche Verfügbarkeit in der Wissenschaft, Berücksichtigung von Familien-/Pflegezeiten bei der Auswahl von Bewerber_innen, Besprechungstermine innerhalb der Kernbetreuungszeiten von Krippen und Kitas
- Schaffung von Infrastruktur, wie ausreichende und flexible Kinderbetreuungsangebote, Notfallbetreuung, Eltern-Kind-Räume
- Finanzielle Unterstützung
- Information und Beratung

Erhöhung der Genderkompetenz

Die Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags erfordert von den Hochschulakteur_innen ein hohes Maß an Genderkompetenz. Dementsprechend wichtig ist es, geeignete Weiterbildungsangebote zur Förderung der Genderkompetenz für unterschiedliche Zielgruppen zu entwickeln und anzubieten. Dazu gehören Seminare zu geschlechtergerechter Hochschuldidaktik für Lehrende genauso wie Gender Mainstreaming-Schulungen für das Verwaltungspersonal. Bei der Entwicklung und inhaltlichen Gestaltung dieser Angebote spielen Genderkompetenzzentren, wie sie beispielsweise an der Universität Augsburg oder an der HAW Nürnberg vorzufinden sind, eine wichtige Rolle.

Etablierung und Ausbau der Gender Studies

Die Integration der Genderperspektive in die unterschiedlichen Disziplinen erhöht nicht nur die Fachlichkeit (vgl. Schiebinger 2008 zu wissenschaftlichen Fehlern in Medizin, Natur- und Geisteswissenschaften durch das Ausblenden von Gender(forschung)), sondern führt auch zur Neuformierung von Wissen jenseits einer vergeschlechtlichten Wissensstruktur und -kultur. Auch benötigt die Gleichstellungspraxis Analysen und Anstöße aus der Forschung sowie die kritische Reflexion über Erfolge und Sinnhaftigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen. Durch die Schaffung von Professuren mit Genderdenomination wird die Institutionalisierung von Gender Studies nachhaltig befördert. Anreize für die Fachbereiche können aber auch Finanzmittel für Gastprofessuren und Genderforschungszentren sein.

Gleiches gilt auch für das Lehrangebot, das nur mit der Integration von Gender Studies adäquat den Stand der Wissenschaft widerspiegelt. Darüber hinaus unterstützt die Auseinandersetzung mit den Gender Studies auch die Reflexion über „heimliche Lehrpläne“, die zur Benachteiligung von Frauen führen (vgl. Kahlert 2003). Deshalb braucht es den Ausbau entsprechender Lehrangebote, insbesondere an HAWs und in MINT-Fächern. In diesem Zusammenhang können hochschulübergreifende Online-Lehrangebote zwar als erste Anknüpfungspunkte dienen; diese können aber in das Curriculum integrierte Studienangebote der Frauen- und Geschlechterforschung nicht ersetzen.

Zentrale Empfehlungen für die Hochschulebene:

- Sichtbare Verankerung der Gleichstellungsverantwortung in der Hochschulleitung
- Integration von Gleichstellung in die zentrale Steuerung, wie strategisches Controlling oder Qualitätsmanagement
- Abschluss von Gleichstellungs-Zielvereinbarungen mit den Fakultäten mit jährlicher Berichtspflicht und finanziellen Anreizen
- Verbindliche Einbindung der Hochschulfrauenbeauftragten in zentrale Steuerungsprozesse
- Ausstattung der Gleichstellungsbüros mit unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen mit einem Stundenvolumen, das den Aufgaben und der Größe der Hochschule angemessen ist
- Ausdifferenziertes Gleichstellungsmonitoring
- Fokus der Maßnahmen auf geschlechtergerechte Personalentwicklung und -rekrutierung, familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen, Genderkompetenz der Hochschulangehörigen sowie Etablierung und Ausbau der Gender Studies

2. Zusammenfassung der Gleichstellungs-Governance auf Landesebene, gute Beispiele und Empfehlungen

2.1. Notwendige Offensive für Gleichstellung

Analog zu den Hochschulen kommt es auch auf der staatlichen Seite auf den politischen Willen an, der in der Gleichstellungs-Governance zum Tragen kommt. Die Übertragung der Gleichstellungsverantwortung an die Hochschulen muss politisch flankiert werden, da die Erfahrung zeigt, dass ansonsten auf der Hochschulebene unter Umständen wenig passiert. Dies zeigte beispielhaft die erste Runde der Bewerbungen für die Exzellenzinitiative, die den damaligen DFG-Präsidenten Ernst-Ludwig Winnacker in einem Brief an die Universitätsleitungen zu deutlichen Worten veranlasste, dass Lippenbekenntnisse zu Fragen der Gleichstellung nicht reichten (vgl. Schulte 2010). Daraufhin wurden die Frauenbeauftragten zu gefragten Expertinnen der Hochschulleitung, und zeigten die antragstellenden Universitäten große Anstrengungen, vorweisbare Gleichstellungskonzepte und angepasste Maßnahmen zu entwickeln (Ruschenburg et al. 2011). So hat sich in der jüngsten Vergangenheit manches bewegt, nicht zuletzt durch den Nachdruck, der über die Exzellenzinitiative, das Professorinnenprogramm und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erzeugt wurde. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass mit nachlassendem äußerem Druck das Engagement deutlich zurückgeht bzw. bei denjenigen Hochschulen, die diesem Druck weniger ausgesetzt sind wie beispielsweise bei den HAWs, häufig wenig Engagement zu finden ist (vgl. Feldmann 2015; Roski/Schacherl 2015). Denn die Hochschulen reagieren auf äußeren Druck und passen sich veränderten Rahmenbedingungen an (Schimank/Stücke 1994).

Um dem Auftrag von Verfassung und Landeshochschulgesetz Nachdruck zu verleihen, ist es deshalb nötig, eine sichtbare und sanktionsbewehrte Gleichstellungsstrategie seitens der Politik umzusetzen. Eine offensive Strategie wird die in der Gleichstellungsfrage fortgeschrittenen Hochschulen auf ihrem Weg bestätigen und bestärken. Hochschulen, die noch größere Defizite aufweisen, können

(finanzielle) Unterstützung erwarten; Hochschulen, die sich dem Gleichstellungsauftrag passiv oder aktiv widersetzen, brauchen Vorgaben im Detail und müssen mit Sanktionierungen rechnen.

Das Land Bayern hat sich mit der Teilnahme an der Exzellenzinitiative und dem Professorinnenprogramm auf der Bund-Länder-Ebene einer solchen Strategie angeschlossen. Durch finanzielle Anreize und Wettbewerb zwischen den Hochschulen sowie fachliche Begutachtungen, die auch inhaltlich hohe Maßstäbe anlegen, werden in diesen Programmen Gleichstellungsprozesse forciert. Bezogen auf die Landespolitik wird diese Linie aber nicht verfolgt, was im Bundesländervergleich eindeutig zum Nachteil für die Gleichstellung von Frauen und Männern an bayerischen Hochschulen führte (vgl. Hochschulranking des CEWS und DFG-Bewertungen). So gibt es zwar auf Landesebene gute Ansätze, wie die Integration von Gleichstellungszielen in die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen oder in die leistungsorientierte Mittelvergabe an die Hochschulen, aber die Umsetzung erweist sich als ungenügend: zu geringe Mittel im Wettbewerb um Gleichstellungserfolge, zu weiche Ziele und fehlende Sanktionen bei den Zielvereinbarungen, um Steuerungswirkung zu erzeugen (vgl. auch Erbe 2015). Positiv zu bewerten ist die Aufnahme der „geschlechtssensiblen Sichtweise“ in die Geschäftsordnung der Bayerischen Staatsregierung, was als deutsche Übersetzung von Gender Mainstreaming zu verstehen ist. Die Strategie findet sich aber nicht in Form einer systematischen Problemanalyse mit entsprechenden Maßnahmen wieder, sondern beschränkt sich zumeist auf einen Spiegelstrich, dass auch die Gleichstellung beispielsweise bei der Umsetzung des Innovationsbündnisses zu berücksichtigen ist.

Um der Gleichstellungsförderung an Hochschulen auch auf Landesebene den nötigen Schub zu geben, ist es deshalb notwendig, dem Thema in der Hochschulpolitik eine hohe Priorität beizumessen. Dies könnte zum Beispiel durch einen institutionalisierten Dialog des Wissenschaftsministers mit den Hochschulpräsident_innen, Vertreterinnen der LaKoF und Genderforscher_innen zum Ausdruck kommen, der die kommunikative Ergänzung zu gesetzlichen Regelungen und Rahmensteuerung (siehe weiter unten) darstellen würde. Beispielgebend können hier andere Bundesländer wie Niedersachsen, NRW oder das Nachbarland Österreich sein. Dort wird erfolgreich auf eine Kombination aus äußerem Druck, finanziellen Anreizen und regelmäßigem Austausch zwischen Ministerium, Hochschulleitungen und Genderexpert_innen zurückgegriffen.

Parallel müsste das Ziel Gleichstellung von Frauen und Männern inhaltlich konkretisiert werden. Der wissenschaftliche und politische Gleichstellungsdiskurs geht dabei weit über die zahlenmäßige Gleichheit im Wissenschaftssystem hinaus, worauf aber das Bayerische Hochschulgesetz und der Innovationspakt 2018 bislang noch allein abzielen. Beispielhaft sei hier auf Londa Schiebinger, international renommierte Wissenschaftshistorikerin aus Stanford, verwiesen, die betont, dass allein die Steigerung der Zahl von Frauen nicht zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Wissenschaft führt. Vielmehr müssten auch die Wissenschaftskulturen und das wissenschaftliche Wissen auf ihre Geschlechterimplikationen hin untersucht und dahingehend verändert werden, dass sie Frauen mit ihrem Wissen und ihren Erkenntnisinteressen einschließen (Schiebinger 2008). Entsprechend sollten sich Gleichstellungsziele in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik auf drei Dimensionen beziehen: 1. gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, 2. geschlechtergerechte Organisations- und Fachkulturen und 3. Gender und Wissen. Die hierfür geeignete politische Strategie ist die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming im Sinne einer emanzipativen und transformativen Strategie. Dies beinhaltet das Aufzeigen von Strukturen im Hochschul- und Wissenschaftssystem, die Ungleichheiten hervorbringen, sowie die

Folgenabschätzung von politischen und administrativen Entscheidungen zum Zwecke ihrer gleichstellungsorientierten Gestaltung. Somit zielt Gender Mainstreaming auf generelle Strukturen und Prozesse, um bestehende Benachteiligungen abzubauen, neuen Benachteiligungen vorzubeugen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Ziel der Landespolitik sollte eine Anhebung des Gleichstellungsstandards an den bayerischen Hochschulen sein. Die Umsetzung sollte eine Kombination von sog. weicher und harter Steuerung sein, wie sie bereits in der bayerischen Hochschulpolitik existiert, aber für Gleichstellungsfragen noch besser genutzt werden sollte. Dies betrifft eine weitere Verbesserung der Rechtslage, die konsequente Nutzung der Rahmensteuerung, den Dialog auf höchster Ebene sowie die politische Berichterstattung im Kabinett und im Bayerischen Landtag.

Eine Gleichstellungsstrategie für die bayerischen Hochschulen sollte auf Landesebene folgende Aspekte umfassen:

- Hohe Priorität in der Hochschulpolitik
 - Direkte Ansiedelung des Themas Gleichstellung beim Staatsminister für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
 - Institutionalisierte Dialog mit den Hochschulakteur_innen einschließlich der LaKoF und Genderforscher_innen (regelmäßig auch auf höchster Ebene, d.h. Minister_in mit Hochschulpräsident_innen)
- Klare Gleichstellungsziele, die über die Erhöhung des Frauenanteils hinausgehen. Dabei sollten sich die Gleichstellungsziele in Hochschul- und Wissenschaftspolitik auf drei Dimensionen beziehen:
 - Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern
 - Geschlechtergerechte Organisations- und Fächerkulturen
 - Gender und Wissen
- Konsequente Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie
- Kombination weicher und harter Steuerungsformen
- Jährlicher Bericht im Kabinett und im Landtag

2.2. Gesetzeslage und Perspektiven der Weiterentwicklung des Bayerischen Hochschulgesetzes

Das Bayerische Hochschulgesetz definiert Gleichstellung als Aufgabe der Hochschule. Die Hochschulleitungen sind damit in der Verantwortung, Gleichstellung zu fördern und über dezentrale Gleichstellungsstrategien die Fakultäten einzubinden. Mit der Bestimmung der „angemessenen Beteiligung“ von Frauen in Gremien, bleibt das Gesetz sehr vage mit der Folge, dass Frauen in den Gremien nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Ferner werden Gleichstellungsfortschritte im Hochschulgesetz als Kriterium für die Finanzierung und Evaluation der Hochschulen ausgewiesen. Mit der Integration von Gleichstellungsparametern in die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) setzt die Staatsregierung finanzielle Anreize für die Gleichstellungsförderung an den Hochschulen. Eine Evaluation im Sinne einer Umsetzungskontrolle findet jedoch keine statt. Hier wäre eine Konkretisierung im Gesetz notwendig, was und wie evaluiert werden soll.

Die Frauenbeauftragte soll laut Bayerischem Hochschulgesetz die Interessen des weiblichen wissenschaftlichen Personals sowie der Studentinnen wahrnehmen und die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe unterstützen. Hierfür ist sie mit vergleichsweise guten Beteiligungs- und Stimmrechten ausgestattet. Allerdings sieht das Bayerische Hochschulgesetz keine gesetzlich verankerte Mitgliedschaft in der Hochschulleitung vor, was aus Sicht der LaKoF aber nötig wäre, da sich mit der gewachsenen Hochschulautonomie die Entscheidungsgewalt in den Präsidien konzentriert. Auch haben die Frauenbeauftragten kein Vetorecht in Berufungsverfahren, wie es von der LaKoF gefordert wird. Im Bereich der Entlastungsregelung der Frauenbeauftragten ist das Gesetz wenig konkret mit der Folge, dass die Hochschulen hierbei sehr unterschiedlich verfahren. Die Setzung von Mindestanforderungen wäre hier geboten. Dabei sind auch speziell die dezentralen Frauenbeauftragten zu berücksichtigen, deren Aufgaben im Zuge der erweiterten Hochschulautonomie ebenfalls stark zugenommen haben. Zur Stärkung der Gleichstellungsakteur_innen ist zusätzlich eine gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsgremien an den Hochschulen sinnvoll. Schließlich verweist der Passus zu Berufungen nur darauf, auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren hinzuwirken, gibt aber weder Zielquoten noch Standards vor. Hier wäre ebenfalls eine Konkretisierung sinnvoll.

Im Vergleich zu Bayern sind die Hochschulgesetze in Niedersachsen, NRW und Österreich breiter in ihrer Zielausrichtung und detaillierter in den Vorgaben für die Hochschulen. Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern formulieren die Hochschulgesetze in Niedersachsen und Österreich auch die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung als Aufgabe der Hochschulen. Bezüglich der Gremienbesetzung legen Niedersachsen, NRW und Österreich Frauenquoten zwischen 40% und 50% fest und auch bei Berufungen werden Vorgaben gemacht: das neue Hochschulzukunftsgesetz NRWs verlangt die Festlegung von Zielquoten für die Fachbereiche, die sich am Kaskadenmodell orientieren, und geschlechtssensible Berufungsverfahren. Niedersachsens Hochschulgesetz schreibt 40% stimmberechtigte Frauen in den Berufungskommissionen vor, formuliert als Soll-Bestimmung die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Stellenbesetzung bei gleicher Qualifikation solange ihr Anteil unter 50% liegt und gewährt der Gleichstellungsbeauftragten ein Vetorecht bei begründetem Verdacht der Verletzung des Gleichstellungsauftrags. In Österreich existieren an den Universitäten gesetzlich vorgeschriebene Schiedskommissionen, die im Fall eines begründeten Verdachts auf geschlechtsbezogene Diskriminierung angerufen werden können. Bis zur Entscheidung der Schiedskommission wird das Stellenbesetzungsverfahren ausgesetzt. In NRW sind die Gleichstellungsbeauftragten an der hochschulinternen Entwicklungsplanung und der Mittelvergabe zwingend zu beteiligen. Sie haben in allen Gremien einschließlich des Präsidiums Antrags- und Rederecht und sind wie Mitglieder zu laden. Alle drei Länder schreiben gesetzlich Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne für die Hochschulen vor. In NRW wie auch in Österreich gibt es eine gesetzliche Berichtspflicht der Hochschulen zu Gleichstellung. Die österreichischen Universitäten tun dies im Rahmen der jährlichen Wissensbilanzen. In NRW wird dem Landtag im Dreijahresrhythmus ein extern erstellter Gender-Report vorgelegt, der die Entwicklungen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nachzeichnet und im Kontext der landes- und bundesweiten Entwicklungen einordnet.

Ein Aspekt, der Frauen und Männer gleichermaßen betrifft, ist die zunehmende Prekarisierung des wissenschaftlichen Mittelbaus. Zu den strukturellen Zugangshürden, denen Frauen im Wissenschaftsbetrieb begegnen, treten noch die geringe Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere, die Anforderung an hohe nationale und internationale Mobilität sowie kurzzeitige und unsichere Beschäftigungszeiten. Die Vereinbarung dieser Beschäftigungsbedingungen mit Partnerschaft und

Familiengründung ist für Frauen heute immer noch schwieriger als für Männer. Insofern beeinflussen diese Rahmenbedingungen in besonderem Maße die Berufswege von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen. Zur Verbesserung von wissenschaftlichen Karrierewegen wurden bereits von unterschiedlichen wissenschaftspolitischen Gremien und Interessensvertretungen Empfehlungen erarbeitet (vgl. u.a. BuKoF 2014; GEW: Herrschinger Kodex; Wissenschaftsrat 2014). Diese Empfehlungen sind insbesondere vor dem Hintergrund der anstehenden Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von Bedeutung. Genauso können diese Empfehlungen auch in das Bayerische Hochschulgesetz einfließen, dass beispielsweise die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im akademischen Mittelbau nur unter bestimmten Bedingungen an bayerischen Hochschulen möglich werden, wobei die Befristung einer Stelle nicht unter einem Jahr liegen darf.

Empfohlen wird deshalb auf der gesetzlichen Ebene:

- Gesetzliche Mitgliedschaft der Hochschulfrauenbeauftragten in der Hochschulleitung
- Vetorecht der Frauenbeauftragten in Berufungsverfahren bei begründetem Verdacht der Verletzung des Gleichstellungsauftrags
- Präzisierung der Entlastungsregelungen für die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten sowie des Umfangs der finanziellen und personellen Ressourcen, die ihnen die Hochschulen gewähren müssen.
- gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsgremien an den Hochschulen
- Zielquoten von 50% bei der Gremienbesetzung
- Formulierung von Zielgrößen bei der Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals nach dem Kaskadenmodell sowie von geschlechtssensiblen Standards für Stellenbesetzungsverfahren
- Gesetzliche Verpflichtung der Hochschulen zur Aufstellung von Gleichstellungsplänen
- Präzisierung des Art. 10 Abs. 1 BayHSchG, wie Gleichstellungsfortschritte evaluiert werden sollen, z.B. durch einen regelmäßigen Gender-Report wie in NRW
- Kopplung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags mit der Förderung von Genderforschung (siehe weiter unten)
- Gesetzliche Regelung zu Zeitverträgen und stabilen Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau

2.3. Nutzung der Rahmensteuerung für Gleichstellung

Die gesetzliche Vorgabe der Berücksichtigung von Gleichstellungsfortschritten wird in den Innovationsbündnissen 2013 und 2018, den aktuellen Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem Freistaat und der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) berücksichtigt, indem Gleichstellung durchgängig als Ziel verankert ist. Innerhalb dieser Steuerungsinstrumente nehmen Gleichstellungsziele jedoch nur einen geringen Stellenwert ein. Zudem fehlt es an einer übergeordneten Definition dessen, was unter Gleichstellung von Frauen und Männern inhaltlich verstanden wird.

Positiv ist, dass mit den letzten Zielvereinbarungen (2014-2018) die Vorgabe zur Formulierung von Gleichstellungszielen für die Hochschulen erstmals verpflichtend wurde. Alle Hochschulen

formulieren damit erstmals für sich Gleichstellungsziele. Diese beziehen sich vor allem auf den Bereich der quantitativen Teilhabe von Frauen auf allen Qualifikationsstufen. Weniger Berücksichtigung findet die Ausrichtung auf die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien, der Abbau struktureller Hindernisse oder die Entwicklung von Gleichstellungs- oder Diversityplänen. Zu Genderforschung wurden in den jüngsten Vereinbarungen keinerlei Ziele formuliert. Der Umstand, dass keine Konsequenzen bei Nichterreichen der Gleichstellungsziele vorgesehen sind, schränkt die Wirksamkeit dieser Vereinbarungen deutlich ein.

Die gesetzliche Vorgabe, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig evaluiert werden soll, ist unserer Einschätzung nach mit der gegenwärtigen Praxis der Zielvereinbarungen nicht erfüllt. Auch das in die Landes-LOM integrierte Leistungskriterium der Gleichstellung bietet nur einen geringen Anreiz, weil es insgesamt um sehr wenig Mittel geht.

Das Land NRW zeigt beispielhaft, wie die Rahmensteuerung für Gleichstellung wirksam eingesetzt werden kann. So machte die Landesregierung eigene Vorschläge für die Zielvereinbarungen bezüglich der Fortführung bzw. Neuausrichtung von Gender-Professuren, um im Zuge der Pensionierung von Stelleninhaber_innen eine Umwidmung oder Streichung dieser Professuren seitens der Hochschulen zu verhindern. Auch führte sie eine Malusregelung bei den Ziel- und Leistungsvereinbarungen ein, die die Verbindlichkeit der Hochschulen in Sachen Gleichstellung deutlich erhöhte. So drohte denjenigen Hochschulen, die bis zum Ende der Laufzeit der Zielvereinbarungen keine gültigen Frauenförderpläne nachweisen konnten, eine Kürzung der Landeszuschüsse um 0,1%. Auch die LOM soll zur Steigerung des Umsetzungstempos bei der Gleichstellung beitragen. Zwar betrifft der Gleichstellungsparameter der Landes-LOM in NRW wie in Bayern 10% der zu verteilenden Mittel, aber das betreffende Budget ist weitaus größer in NRW als in Bayern, sodass der Anreiz für die Hochschulen deutlich höher sein dürfte.

In NRW wie auch in Österreich gibt es auf der Grundlage der gesetzlichen Berichtspflicht ein hochschulübergreifendes Monitoring, das die Fortschritte regelmäßig überprüft. Das österreichische Gender-Monitoring veröffentlicht beispielsweise im Internet zu jeder Hochschule jährlich aktuelle Daten zur Präsenz von Frauen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und ihre Funktionen, Aufstiegschancen von Frauen (Glass Ceiling Index), den Gender Pay Gap sowie die Präsenz von Frauen in Berufungsverfahren.

Die vom bayerischen Wissenschaftsministerium verwendeten Instrumente wie Zielvereinbarungen und LOM sollten für die Gleichstellungssteuerung umfangreicher genutzt und ausdifferenziert werden. Der Fokus sollte dabei auf Rahmenbedingungen liegen, „die es für Frauen genauso zulassen wie für Männer, dass ihre Motivation gefördert, ihre Sichtweise und ihre Kreativität beachtet und geschätzt, ihre Leistungen umgesetzt und ihre Entscheidungen mitgestaltend sind“ (Roloff 2001: 78). Zur Unterstützung der Evaluation der Gleichstellungsfortschritte wird ein entsprechendes Monitoring empfohlen.

Empfehlungen:

- Die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen sollten verbindlich Zielzahlen, Zeitplan und Sanktionen bei Nichterreichung enthalten. Dabei sind Zielzahlen als Indikatoren für eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie und nicht als Ziel selbst zu betrachten.
- Der Fokus der Zielvereinbarungen sollte neben personenbezogenen Maßnahmen vor allem auf der Herstellung von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen liegen. Dies impliziert strukturelle und kulturelle Veränderungen der Institution Hochschule (siehe Empfehlungen auf Hochschulebene).
- Zur Gewährleistung qualitativ anspruchsvoller Zielvereinbarungen sollten unabhängige Gleichstellungsexpert_innen in die Verhandlungen eingebunden werden.
- In den Zielvereinbarungen zwischen Land und den einzelnen Hochschulen sollten Gleichstellungspläne oder interne Zielvereinbarungen zu Gleichstellung mit den Fakultäten zur Verpflichtung gemacht werden.
- Für Gleichstellungszielvereinbarungen sollten zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.
- Die LOM ist dahingehend zu überprüfen, wie ihre gleichstellungspolitische Steuerungswirkung erhöht werden kann.
- Stärkeres Gewicht sollte auf die Umsetzungskontrolle gelegt werden, was entsprechende Berichtspflichten der Hochschulen voraussetzt.
- Ein öffentliches Gender-Monitoring sollte nach österreichischem Vorbild eingeführt werden.

2.4. Gleichstellung im Wissenschaftsministerium und ihre notwendige Aufwertung

Im Organigramm des bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst sind eine Gleichstellungsbeauftragte und ein Referat „Gleichstellungsgesetz, Frauenförderung, Geheimschutz und Sicherheit“ in der Abteilung zentrale Aufgaben verzeichnet. In der Öffentlichkeit sind diese beiden Funktionen weitgehend unsichtbar. So ließen sich anhand der öffentlich zugänglichen Materialien auch die Zuständigkeiten nicht ermitteln, z.B. wer die Gleichstellungsförderprogramme entwickelt.

Demgegenüber nehmen die jeweiligen Ministeriumsreferate in den Vergleichsländern eine prominente Rolle in der Entwicklung und Durchsetzung der Gleichstellungspolitik ein. In Österreich ist beispielsweise Gleichstellung in einer Stabsstelle direkt beim Wissenschaftsminister angesiedelt. Den Organigrammen ist zu entnehmen, dass die Referate und Stabsstellen in den Vergleichsländern auch personell besser als in Bayern ausgestattet sind. Gleichzeitig kommunizieren sie auch deutlicher nach außen über die Ministeriumswebseiten, über Publikationen und öffentliche Konferenzen, in die die unterschiedlichsten Gleichstellungs- und Hochschulakteur_innen eingebunden sind. In NRW richtete das Wissenschaftsministerium 2012 das Gleichstellungsforum NRW ein, dem Vertreter_innen der Rektorenkonferenz und der LaKoF angehören und Maßnahmen mit dem Ministerium beraten.

Empfehlungen:

- Einrichtung einer Stabsstelle Gleichstellung, die direkt dem Minister/der Ministerin für Wissenschaft unterstellt ist
- Damit verbundener Ausbau der Aufgaben und der personellen Ausstattung für Gleichstellung im Wissenschafts- und Hochschulsystem
- Breite Einbindung der Akteur_innen (Wissenschaftler_innen, Studierende, Frauenbeauftragte, Mitglieder des Hochschulmanagements etc.) zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsgesetzgebung und -politik, u.a. durch die Ausrichtung von Tagungen
- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellung in der Wissenschaft

2.5. Gute Ausstattung der Frauenbeauftragten als Voraussetzung für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit

Durch die Hochschulreform erweiterte sich die Rolle der Frauenbeauftragten durch ihre Mitwirkung bei der strategischen Steuerung im Hochschulmanagement. Das Bayerische Hochschulgesetz verlangt eine Entlastung der Frauenbeauftragten von anderen dienstlichen Aufgaben und Mittel zur wirksamen Umsetzung ihrer Aufgaben in „angemessenem Umfang“. Das Land Bayern stellt den Hochschulfrauenbeauftragten der 26 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft hierfür rund 260.000 Euro jährlich zur Verfügung; der Umfang der Freistellung durch die jeweilige Hochschule und die zentral zur Verfügung gestellten Hochschulmittel variieren stark zwischen den Hochschulen, aber insbesondere zwischen Universitäten und HAWs, wobei letztere zumeist deutlich schlechter ausgestattet sind. Aufgrund der Tatsache, dass in Bayern die Frauenbeauftragten die Gleichstellungsarbeit neben ihren Aufgaben in Forschung und Lehre ausüben, ist eine zentrale Forderung der LaKoF nach unbefristetem wissenschaftlichem Personal für die Hochschulfrauenbeauftragten. Auch benötigen sie höhere und vor allem verlässliche Mittel für ihre Gleichstellungsarbeit.

Die Untersuchung im Rahmen von EQUISTU zur gleichstellungsorientierten Steuerung an Hochschulen stellt den direkten Zusammenhang zwischen Finanz- und Zeitkontingent der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf der einen Seite sowie ihren Möglichkeiten, sich in hochschulsteuerungsrelevante Planungen einzubringen, auf der anderen Seite heraus (Schacherl et al. 2015). Wie notwendig die personelle Ausstattung ist, zeigt ebenfalls eine Studie des CEWS, die einen signifikanten Zusammenhang zwischen personellen Strukturen und Erfolgen in der Gleichstellungspolitik belegt (Vollerhebung aller Hochschulen 2011 und 2012; vgl. Löther/Vollmer 2014: 45-48):

- Eine hauptamtliche Tätigkeit als Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte spiegelt sich wider im erhöhten Erfolg im Professorinnenprogramm und im Gleichstellungsranking des CEWS.
- Sehr schlecht schnitten Hochschulen im Professorinnenprogramm ab, die keine Personalstellen¹ für Gleichstellungsarbeit (sei es im Gleichstellungsbüro oder in einer Stabsstelle) hatten.

¹ Unter Personalstellen werden in der Studie Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen gefasst, keine Hilfskraftstellen.

- Auch beim Audit familiengerechte Hochschule zeigte sich ein statistischer Zusammenhang zwischen mindestens einer Personalstelle und der erfolgreichen Auditierung.

Auch hier kann NRW wieder beispielgebend sein: Das Landesgleichstellungsgesetz in NRW macht genaue Vorgaben zur Entlastung der dortigen Gleichstellungsbeauftragten. Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten sollen mindestens zur Hälfte einer Vollzeitstelle entlastet werden, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten im Umfang einer Vollzeitstelle. Daneben stellt das Wissenschaftsministerium in NRW den Gleichstellungsbeauftragten an den 37 Hochschulen in staatlicher Trägerschaft einen Sockelbetrag von jährlich 3 Mio. Euro zur Verfügung.

Empfohlen wird deshalb:

- Stärkung der Frauenbeauftragten durch erweiterte Kompetenzen (siehe weiter oben zu Empfehlungen auf gesetzlicher Ebene)
- Erhöhte und verlässliche Landesmittel für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen, die insbesondere die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen auf unbefristeten Stellen ermöglicht
- Aufgrund des Nachholbedarfs an vielen HAWs und den bestehenden höheren Anreizen für Universitäten sollten die Gleichstellungsmittel für die HAWs deutlich gesteigert werden.
- Eröffnung der Möglichkeit, das Amt der zentralen Frauenbeauftragten hauptamtlich auszuüben

2.6. Förderprogramme auf Landes- und Bundesebene

Der Freistaat Bayern fördert jährlich mit insgesamt 2,6 Mio. Euro die Gleichstellung an bayerischen Hochschulen aus Landesmitteln im Rahmen des „Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ und des „Nationalen MINT-Pakts“, die die Erhöhung der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen und Berufen zum Ziel haben. Die Ausrichtung dieser Programme ist vor allem personenorientiert. Daneben beteiligt sich der Freistaat an den Bund-Länder-Initiativen, Professorinnenprogramm I und II und Exzellenzinitiative, die beide großen Einfluss auf die Beachtung und Umsetzung von Gleichstellungskriterien und -maßnahmen in der Wissenschaft hatten und nach wie vor haben. Beide Programme setzen Anreize zur Implementierung von strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen. Die mit den Bund-Länder-Programmen gemachten positiven Erfahrungen sollten für die Landesprogramme übernommen werden. So sollten die Landesprogramme hinsichtlich ihrer Wirkung auf strukturelle und kulturelle Veränderungen an den Hochschulen überprüft und in ihrer Konzeption angepasst werden. Auch wäre eine Kopplung eines Teils der Mittel an Zielvereinbarungen mit den Hochschulen sinnvoll.

NRW bündelt seine Maßnahmen im „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“. Von 2012-2014 standen jährlich 5,4 Mio. Euro zur Verfügung, wobei die weiter oben genannten Mittel für die Gleichstellungsbeauftragten darin enthalten sind. Neben der Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Hochschulen (3 Mio. Euro) stehen 1,5 Mio. Euro für die

Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase sowie 900.000 Euro für Geschlechterforschung zur Verfügung. Damit stellt NRW deutlich mehr Mittel als Bayern zur Gleichstellungsförderung an den Hochschulen zur Verfügung.

Die Bedeutung von Förderprogrammen für die Schaffung von Gleichstellungsstrukturen wird vor allem am Beispiel Schweiz deutlich. Durch die föderale Struktur hat sich in der Vergangenheit in der Schweiz keine einheitliche gesetzliche Regelung für die Gleichstellung an Hochschulen entwickelt, die über den Grundsatz der Förderung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben hinaus ging. Mit der Implementierung des „Bundesprogramms Chancengleichheit“ ab dem Jahr 2000 wurden durch finanzielle Anreize an den Universitäten und Fachhochschulen vergleichbare Gleichstellungsstrukturen geschaffen. Seit 2013 werden keine Einzelmaßnahmen mehr gefördert, sondern anhand von Aktionsplänen die Umsetzung einer universitären Gleichstellungspolitik. Dadurch soll ein Systemwandel an den Hochschulen erwirkt und Gleichstellung in die Strategie und Planung der Hochschulen und Fakultäten integriert werden. Ebenso setzt sich auch der Schweizerische Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung bei der Vergabe von Drittmitteln für eine geschlechtergerechte Kultur bei den Antragsteller_innen ein.

Empfehlungen:

- Auflegen eines langfristigen Programms zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen mit umfangreichen Fördermitteln
- Kopplung eines Teils der Mittel an Gleichstellungszielvereinbarungen mit den Hochschulen
- Fördervorgaben auf Landesebene, die den strukturellen und kulturellen Wandel der Hochschulen und der Fachdisziplinen befördern, z.B. durch die Kopplung von Mitteln an Aktionspläne nach dem Beispiel der Schweiz

2.7. Ausbau der Genderforschung an bayerischen Hochschulen

Nachdem zwischen 2008 und 2012 unterschiedliche parlamentarische Initiativen im Bereich Genderforschung ohne Erfolg blieben, wurden ab 2013 konkrete Schritte zur Finanzierung und Institutionalisierung der Genderforschung auf Seiten des Wissenschaftsministeriums unternommen. So bezuschusste der Freistaat von 2013 bis 2014 die Beantragung eines bayerischen Forschungsverbands im Bereich Gender Studies und fördert ab 2015 im Rahmen dieses zwischenzeitlich bewilligten Verbands zwölf Forschungsprojekte zum Themenkomplex „Gender und Care“ mit Mitteln in Höhe von insgesamt 3,2 Mio. Euro über vier Jahre. Um die Hochschulen bei der Institutionalisierung der Geschlechterforschung zu unterstützen, ist darüber hinaus auch eine gezielte Förderung zur Einrichtung von Gender-Professuren und Gastprofessuren notwendig, wie es mit Erfolg in anderen Bundesländern praktiziert wird.

NRW fördert seit 1986 aktiv die Einrichtung und Besetzung von Professuren im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Heute gibt es an jeder Universität in der Trägerschaft des Landes NRW wenigstens eine Gender-Professur, insgesamt sind es 53 Professuren mit einer (Teil-)Denomination Gender, die sich auf 23 Hochschulen verteilen. Niedersachsen hat 1997 den ersten

Forschungsverbund für Frauen- und Geschlechterforschung gefördert. 2001 wurde das Marie-Goeppert-Mayer-Programm aufgelegt. Dieses Programm dient sowohl der Nachwuchsförderung in der Frauen- und Geschlechterforschung wie auch der strukturellen Verankerung an den Hochschulen auf internationalem Niveau. 2010 wurde das Programm modifiziert, sodass nun auch unbefristete Professuren mit einer (Teil-) Denomination Gender in den ersten Jahren gefördert werden können.

Die Rahmenvorgaben des österreichischen Universitätsgesetzes (UG) führten zu der Besonderheit, dass an allen Universitäten Geschlechterforschung etabliert ist. Das UG verlangt die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung. Letzteres reicht in der Umsetzung von der Informationsweitergabe und Unterstützung der Frauen- und Geschlechterforschung und der Förderung der zugehörigen Lehre bis zur Organisation und Durchführung von MA-Studiengängen. Somit ist an allen österreichischen Universitäten Genderforschung fest institutionalisiert.

Empfehlungen:

- Gesetzlicher Auftrag an die Hochschulen zur Förderung von Genderforschung
- Förderung der Einrichtung von Genderprofessuren durch zusätzliche staatliche Mittel für z.B. die anfallenden Kosten der ersten vier Jahre
- Förderung von Gastprofessuren zu Genderforschung (insb. in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern) im Rahmen von Landesförderprogrammen
- Integration von Maßnahmen zu Genderforschung in den Zielvereinbarungen mit den Hochschulen

2.8. Stärkung der Netzwerke zu Gleichstellung und Genderforschung

Governance als „neue“ Form des Regierens zeichnet sich u.a. durch die Einbindung von zivilgesellschaftlichen Akteuren aus (vgl. Benz/Dose 2010). Die zivilgesellschaftlichen Akteure sind dabei sowohl von der Politik Betroffene als auch Expert_innen in dem jeweiligen Feld, das von Politik gestaltet werden soll.

Wie in allen Bundesländern Deutschlands organisieren sich die Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF). Seit 1989 setzt sich die LaKoF für die Verbesserung der Gleichstellungssituation ein. Aktuelle Forderungen an die Staatsregierung beziehen sich auf verbindliche Zielzahlen bei den Zielvereinbarungen und Frauenquoten für Leitungspositionen, die stärkere Nutzung von finanziellen Anreizen und Sanktionen gegenüber den Hochschulen, Aufstockung der finanziellen Ausstattung der Frauenbeauftragten und Erweiterung ihrer Kompetenzen. Darüber hinaus verlangen sie die Schaffung von familienfreundlichen Arbeits- und Studienmodellen sowie die Bereitstellung ausreichender Landesmittel für Kinderbetreuung.

2007 gründete sich das Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern (NeGG) mit dem Ziel der Stärkung und Sichtbarmachung von Genderforschung in Bayern. Aus dem Netzwerk

heraus wurde mit Erfolg der bayerische Forschungsverbund „Gender und Care“ beantragt. Eine weitere Verstetigung durch eine Koordinationsstelle wie in NRW wird angestrebt.

Beide Netzwerke übernehmen wichtige Aufgaben der horizontalen Koordination der Gleichstellungsakteur_innen und Genderforschenden und ihrer Interessen. Diese bereits bestehenden hochschulübergreifenden Netzwerke in Bayern sollten durch die Bereitstellung von zusätzlichen Landesmitteln personell ausgebaut und damit langfristig institutionalisiert werden. Auch sollte ihre Fachkompetenz und ihre Verankerung an den Hochschulen genutzt und stärker in die Politikgestaltung eingebunden werden.

Analog zum Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW könnte eine finanziell abgesicherte Koordinationsstelle Genderforschung in Bayern eine aktive Rolle bei der Vernetzung von Genderforscher_innen, der Durchführung von Genderforschungsprojekten und der Generierung von Genderkompetenz spielen. Das NRW-Netzwerk verfügt über eine vom Land geförderte Koordinations- und Forschungsstelle mit sieben wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen.

Empfehlungen:

- Stärkere finanzielle Förderung der bestehenden Netzwerke
- Stärkere Einbindung von LaKoF und NeGG in Politikgestaltung
- Einrichtung einer Koordinationsstelle Genderforschung Bayern

2.9. Weiterer Forschungsbedarf

Mit dieser Studie wurde erstmalig ein Gesamtüberblick über die Gleichstellungssituation an den bayerischen Hochschulen in staatlicher Trägerschaft unternommen. Es konnten zentrale Ergebnisse auf der Ebene der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in Entscheidungsgremien, der Verankerung der Gleichstellung in den Hochschulstrukturen und der Etablierung der Gender Studies vorgelegt und in einen bundesweiten Kontext eingeordnet werden. Gleichwohl waren die Untersuchungsmöglichkeiten im Rahmen des Gutachtens beschränkt. Eine tiefergehende Untersuchung, die insbesondere eine Befragung der einzelnen Hochschulen beinhalten sollte, muss einem Nachfolge-Report überlassen werden. Insofern ist eine zentrale Empfehlung, den hier vorgelegten Gender Report Bayern in regelmäßigen Abständen fortzusetzen und zu wechselnden Schwerpunktthemen zu vertiefen.

Unabhängig davon wäre eine systematische Erhebung der Ausstattung der Frauenbeauftragten nach Umfang und Tarifgruppe der zur Verfügung stehenden Personalstellen sowie gegebenenfalls nach Umfang der zeitlichen Befristungen und der Finanzierung sinnvoll.

Eine Untersuchung der Arbeitssituation des wissenschaftsstützenden Personals aus einer Genderperspektive wird ebenfalls empfohlen, weil dort viele Frauen beschäftigt sind - unter zum Teil prekären Bedingungen - und sich mit dem Ausbau des Hochschulmanagements neue Karriereoptionen für Akademikerinnen eröffnen.

Um Genderforschung stärker an bayerischen Hochschulen zu etablieren, braucht es eine wissenschaftliche systematische Erfassung, Aufbereitung und Auswertung der bestehenden bayerischen Genderforschung. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, eine unabhängige wissenschaftliche Evaluation der Genderforschung in Bayern in Auftrag zu geben, auf deren Grundlage eine valide Einordnung der Forschungsstrukturen erfolgen und weitere Ausbauschritte entwickelt werden können.

Empfehlungen:

- Regelmäßige Fortschreibung und Vertiefung des Gender-Reports Bayern
- Erfassung der Ausstattung der Frauenbeauftragten
- Untersuchung der Arbeitssituation des wissenschaftsstützenden Personals
- Beauftragung einer Evaluation „Genderforschung in Bayern“

2.10. Fazit

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur ein Verfassungsauftrag, sondern ist zwischenzeitlich zu einem Wettbewerbsfaktor geworden. So waren überzeugende Gleichstellungskonzepte eine Voraussetzung für die Teilnahme an der Exzellenzinitiative und am Professorinnenprogramm. Bei Anträgen bei der DFG spielt das erreichte Umsetzungsstadium der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ebenso eine Rolle, wie auch auf EU-Ebene im Forschungsrahmenprogramm Horizon 2020 Aktionspläne für Gleichstellung verlangt werden. Es ist folglich sowohl für die Hochschulen als auch für die Bayerische Staatsregierung von zentralem Interesse, auch im Hinblick auf Gleichstellung in der Wissenschaft einen Spitzenplatz einzunehmen.

Literatur

Benz, Arthur/Dose, Nicolai (2010): Governance - Modebegriff oder nützliches sozialwissenschaftliches Konzept? In: Benz, A./Dose, N. (Hrsg.): Governance - Regieren in komplexen Regelsystemen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13–36.

Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? Wiesbaden: Springer.

BuKoF – Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2014): Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Positionspapier der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“, 12.09.2014, http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/PP14_Karriereweg.pdf (Zugriff 20.03.2015).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der (Zwischen)berichte 2011 - Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards_bewertungen_uebersicht_2011.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bewertung der Abschlussberichte 2013 - Gesamtübersicht, http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gesamtuebersicht_abschlussberichte_2013.pdf (Zugriff 03.09.2014).

DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft: Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/instrumentenkasten/index.html (Zugriff 20.03.2015).

Erbe, Birgit (2015): Haushaltssteuerung. Gleichstellung über Wettbewerb und finanzielle Anreize steuern. In: Schacherl, I./Roski, M./Feldmann, M./Erbe, B. (Hrsg.): Hochschulen verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen u.a.: Barbara Budrich: S. 71-111.

Feldmann, Maresa (2015): Der Blick in die Breite: Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen. In: Schacherl, I./Roski, M./Feldmann, M./Erbe, B. (Hrsg.): Hochschule verändern. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 163–203.

Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit/Goldmann, Monika/Kuhl, Mara/Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2014): Gleichstellung steuern. Promising Practices für die Hochschulsteuerung. Dortmund, München: o.V.

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Herrschinger Kodex „Gute Arbeit in der Wissenschaft“, http://www.gew.de/Herrschinger_Kodex.html (Zugriff 09.01.2015)

Löther, Andrea (2011): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011, cews.publik.no16, Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

- Löther, Andrea (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, cews.publik.no17, Köln: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.) (2014a): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014b): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 17–56.
- Roloff, Christine (2001): Evaluation und Frauenförderung. In: Hey, B./ Pellert, A. (Hrsg.): Frauenförderung ist Hochschulreform. Dokumentation der gleichnamigen Tagung. Graz, S. 76-94.
- Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2015): Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen: Forcierte Gleichstellung durch neue Akteurskoalitionen. In: Schacherl, I./Roski, M./Feldmann, M./Erbe, B. (Hrsg.): Hochschule verändern. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 53–70.
- Ruschenburg, Tina/Zuber, Stephanie/Engels, Anita/Beaufaÿs, Sandra (2011): Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte. In: die hochschule, 2, S. 161–172.
- Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (Hrsg.) (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Schimank, Uwe/Stücke, Andreas (1994): Coping with trouble as a complex constellation for political and research actors. Introducing a theoretical perspective. In: Schimank, U./Stücke, A. (Hrsg.): Coping with trouble. Frankfurt, New York: Campus Verlag; St. Martin's Press, S. 8–34.
- Schulte, Birgitta M. (2010): Förderung der besten Köpfe. Frauen in der Wissenschaft. In: FrauenRat, Heft 3, S. 3–5.
- Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin, 13. Juli 2007.
- Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen 25.05.2012 (Drs. 2218-12).
- Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Dresden 11.07.2014 (Drs. 4009-14).
- Wroblewski, Angela (2014): Alles beim Alten? Paradoxe Effekte und Grenzen universitärer Steuerungsinstrumente. In: Löther, A./Vollmer, L. (Hrsg.): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Leverkusen: Barbara Budrich, S. 87–101.

Kontakt

Frauenakademie München e.V.
Baaderstr. 3
80469 München
Tel.: 089 – 721 18 81
info@frauenakademie.de
www.frauenakademie.de