

# „Gleichstellungskriterien bei der Mittelvergabe an Forschungsinstitutionen in Bremen“

Konferenz: Gender-Budgeting – von der Analyse zur Steuerung  
Berlin, 16./17. September 2010  
Dipl.-Oec. Cornelia Wiedemeyer, Bremen

# Vorstellung

- ▶ **Cornelia Wiedemeyer**
- ▶ Geschäftsführerin beim „Verein zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung in der Freien Hansestadt Bremen e.V.“ seit 2008
- ▶ 1995 – 2007 Mitglied der Bremischen Bürgerschaft, Haushalts- und finanzpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion
- ▶ Dipl.-Oec., Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bremen
- ▶ **VFwF e.V.**
- ▶ Gegründet 1980
- ▶ Gründungsmitglieder: Freie Hansestadt Bremen und Universität Bremen
- ▶ „Holding“ für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
- ▶ z.Zt. 8 Forschungseinrichtungen, mit ca. 360 Mitarbeitern und 25 Mio. € Jahresumsatz, davon 1/3 Zuwendungen Bremens, 1/3 öffentliche Forschungsvorhaben, 1/3 Private Aufträge

## Gender–Mainstreaming in der Bremer Wissenschaft

- ▶ Die Regierungskoalition aus SPD/B90 Die Grünen hat 2007 beschlossen, Gender Mainstreaming in allen Bereichen der bremischen Verwaltung einzuführen.
- ▶ Der Wissenschaftsplan des Landes weist auf diese Notwendigkeit hin, in den Kontrakten mit den Hochschulen wird der Gleichstellungs–Gedanke verankert und mit konkreten Leistungszielen belegt.
- ▶ Die Hochschulen planen und ergreifen in eigener Regie vielfältige Maßnahmen.
- ▶ Der Einflussnahme der Senatorin für Bildung und Wissenschaft sind allerdings auch klare verfassungsrechtliche Grenzen gesetzt, die sich aus dem Grundrecht der Lehr– und Forschungsfreiheit und dem bremischen Hochschulgesetz ergeben.

## Maßnahmen der Universität zum Gender Mainstreaming

- ▶ Geschlechtergerechtigkeit als eines von sechs Leitzielen
- ▶ Universitäre Budgetierung ergänzt um geschlechterpolitische Kriterien
- ▶ Personal- und Karriereentwicklungsmaßnahmen
- ▶ Kampagne zur Gewinnung von Professorinnen
- ▶ Geschlechterpolitische Instrumente in Berufungsordnung
- ▶ Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenbeteiligung an Gestaltung und Leitung von Forschungsverbänden
- ▶ Einzelförderungen und post-doc Stipendien für Frauen
- ▶ Gendersensibles Monitoring zum Frauenanteil in den MINT-Fächern
- ▶ Coachingangebote für Frauen
- ▶ Mentoringprogramme für Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professorin
- ▶ ...

## Weibliches Personal Universität Bremen in %

Universität Bremen	2000	2005	2009
<b>Nichtwiss. Personal</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>63</b>
<i>Professorinnen</i>	15	20	25
<i>wiss. Mittelbau</i>	31	34	41
<b>Wiss. Personal insg.</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>39</b>
<b>Personal insg.</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>48</b>

Fazit: positiver Trend, Zielwert 50% über alle Beschäftigten annähernd erreicht, ausschließlich durch hohen Anteil von Frauen bei dem nichtwissenschaftlichen Personal.

Aber:

Drei von vier staatlichen Hochschulen Bremens erfolgreich im Professorinnen-Programm von Bund und Ländern. Sie erhalten aufgrund ihrer erfolgreichen Gleichstellungskonzepte die Maximalförderung von jeweils drei befristet finanzierten Professorinnen-Stellen.

## Umsetzung des Gender Mainstreaming in den bremischen Forschungseinrichtungen

### Kontraktziele 2008:

*„Das Institut verpflichtet sich, für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/ Doktorandinnen die Quoten gemäß dem Kaskadenmodell des Wissenschaftsrates zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser Quote zu entwickeln.“*

...

*Das Institut berichtet über die ergriffenen Maßnahmen und deren Erfolg im Kontraktbericht.“*

Die Geschäftsstelle des VFwF e.V. hat den Bericht zum Gender Mainstreaming für die bremischen Forschungseinrichtungen in 2008 und 2010 erstellt.

## Das Kaskadenmodell des Wissenschaftsrates

Mit der Abkehr des gängigen Begriffs der „Frauenförderung“ zu „Gender Mainstreaming“ setzte ein Paradigmenwechsel ein. Chancen-gleichheit als strategische Leitungsfunktion („Gender Mainstreaming“) zielt auf gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse.

Das Kaskadenmodell des Wissenschaftsrates bietet sich als angemessener Orientierungsrahmen für die Formulierung von Zieldefinitionen an

### Definition:

Dieses Modell besagt, dass als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient. So soll sich beispielsweise der Anteil der Professorinnen am Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen orientieren. Der Wissenschaftsrat hatte sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 für dieses Modell ausgesprochen.

## Anwendung des Kaskadenmodells

Beispiel für ein Gewichtungsmo­dell mit drei Abschlussqualifikationen:

	Anteil weibl. Absolventinnen auf Bundesebene		Anzahl Mitarbeiter insg. am Institut		Zielwert	
<b>Abschlussqualifikation 1</b>	0,23	Anteil X	3	Mitarbeiter =	0,69	rechn. Anteil
<b>Abschlussqualifikation 2</b>	0,28	Anteil X	4	Mitarbeiter =	1,12	rechn. Anteil
<b>Abschlussqualifikation 3</b>	0,43	Anteil X	5	Mitarbeiter =	2,15	rechn. Anteil
<b>insgesamt</b>			<b>12</b>	<b>Mitarbeiter =</b>	<b>3,96</b>	<b>Zielwert Mitarbeiterinnen</b>

Der ermittelte Zielwert stellt ein institutsspezifisch gewichtetes Mittel der Abschlussquoten auf Bundesebene dar.

Die Ausweisung der Zielwerte erfolgt auf drei Aggregationsebenen:

- ▶ I Absolventinnen insgesamt,
- ▶ II nach Fachgebieten und
- ▶ III nach Einzelabschlüssen Studiengang.

Die Differenzierung ist erforderlich, um den unterschiedlichen Absolventinnenquoten gerecht zu werden. Nur so kann die Qualifikationsstruktur eines Instituts „fair“ bewertet werden.

## Ergebnisse für die außeruniversitären Forschungsinstitute

- ▶ 12 Forschungseinrichtungen, insgesamt 585 MitarbeiterInnen, davon 355 WissenschaftlerInnen, in VZÄ 502/311
- ▶ Technische Mitarbeiterinnen in VZÄ 29%
- ▶ weibliche Verwaltungsangestellte in VZÄ 85%
- ▶ Wissenschaftlerinnen in VZÄ 22%
- ▶ Bundesweiter Zielwert Kaskadenmodell 51% (Anteil Absolventinnen)
- ▶ „bremenspezifischer“ Zielwert auf Aggregationsebene III „nur“ 32%,
- ▶ Grund: von allgemeiner Studienstruktur abweichende Beschäftigungsstruktur, 2/3 WiMis haben den Studienabschluss in Maschinenbau/Produktionstechnik, Informatik, Biologie und Physik, mit in der Regel geringeren Absolventinnenquoten
- ▶ In Informatik wird der Zielwert 16% mit 23% deutlich überschritten
- ▶ In Maschinenbau/Produktionstechnik würde der Zielwert 19% mit „nur“ zwei mehr Frauen erreicht

## Ergebnisse für die außeruniversitären Forschungsinstitute

- ▶ Zielwerterreichung auf Aggregationsebene III in Köpfen zu 75%, in VZÄ zu 68%, das bedeutet, die Zahl der Frauen in Teilzeit ist höher
- ▶ Verträge in männerdominierten Bereichen erreichen durchschnittlich 90% der Vollzeit (Informatik 92%, Maschinenbau 93%, Ingenieurwesen 98%), bei den Biologen – mit überdurchschnittlich vielen Frauen – liegt dieser Wert nur bei 65%
- ▶ innerhalb der institutsspezifischen Berufsgruppen gibt es grundsätzlich kein auffälliges Abweichen von den errechneten Zielwerten
- ▶ Zielerfüllung 2010 gegenüber 2008 in VZÄ leicht um 1,2 %-Punkte auf 67,8 % verbessert,
- ▶ Bandbreite der Zielerreichung in den einzelnen Instituten liegt dabei zwischen 40% und 142 %.

## Bewertung Anwendung Kaskadenmodell

- ▶ Kaskadenmodell zielt „nur“ auf Frauenquoten ab, insofern nur ein Analyseinstrument
- ▶ Inhaltliche Ausgestaltung ist unter qualitativen Aspekten zu bewerten
- ▶ Hohe Differenzierung auf fast 60 Studienabschlüsse bedingt den Vergleich mit Durchschnittswerten auf Bundesebene und führt aufgrund der Kleinheit zu erheblichen Verwerfungen,
- ▶ regionale Besonderheiten des Studienangebots und Verflechtung mit Universität können daher nicht berücksichtigt werden
- ▶ Konkreter Handlungsbedarf nur schwer aus Einzelbewertung abzuleiten



## Weitere Aktivitäten des VFWF e.V. und der SfBW

- ▶ Mit der verpflichtenden Berichterstattung Gender–Mainstreaming wurde die notwendige Sensibilisierung der Institute erreicht
- ▶ Zur Inhaltlichen Ausgestaltung wurden weitergehende Empfehlungen gegeben, die Institute werden bei der Umsetzung unterstützt
- ▶ Regelungen zur Gleichstellung von Frau und Mann in den Forschungseinrichtungen des VFWF e.V. auf Grundlage des LGG wurden 2009 erarbeitet und eingeführt und außerdem von der Senatorin für Bildung und Wissenschaft für alle außeruniversitären Institute als verbindlich erklärt
- ▶ Die Kontraktziele 2010 wurden um die Umsetzung dieser Regelung erweitert, in den Jahresberichten ist zu berichten
- ▶ Informationsveranstaltungen für außeruniversitäre Institute durch die Geschäftsstelle des VFWF zur Gleichstellung
- ▶ Unterstützung der außeruniversitären Institute bei der erstmaligen Wahl von Frauenbeauftragten in 2010 durch die Geschäftsstelle
- ▶ Erarbeitung der ersten Frauenförderplänen in den Forschungseinrichtungen
- ▶ Workshop für Frauenbeauftragte der Institute in Zusammenarbeit mit der Zentralen Gleichstellungsstelle

## Fazit

- ▶ Die Sensibilisierung der Forschungseinrichtungen für das Thema Gender-Mainstreaming ist ein erster wichtiger Schritt
- ▶ Trotz der formalrechtlich geringen Einflussmöglichkeit der SfBW auf die Budgetgestaltung im Rahmen der Autonomie von Hochschulen wird über die Zielformulierungen in den Kontrakten der Weg zum Gender-Budgeting im Wissenschaftsbereich beschritten
- ▶ Gleichstellung als ein Ziel bei der Vergabe z.B. öffentlicher, überregionaler Forschungsförderung führt zu entsprechenden Aktivitäten in den Forschungseinrichtungen und damit zu einer geschlechter-gerechteren Haushaltsbudgetierung
- ▶ Finanzielle Anreize verstärken die Aktivitäten, z.B. Professorinnen-Programm und haben damit Auswirkungen auf das Budget
- ▶ Die Anwendung des Kaskadenmodells kann nur der Analyse dienen, wichtiger ist die qualitativ inhaltliche Auseinandersetzung mit Gender-Mainstreaming und -Budgeting
- ▶ Auch der Haushaltsgesetzgeber ist gefordert, über den allgemeinen Beschluss zur Einführung von Gender-Budgeting hinaus Kriterien, z.B. im Rahmen des Produktgruppen-Controlling zu erarbeiten.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**