

Staatssekretär Dr. Hans-Gerhard Husung
Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft
und Forschung Berlin

Gender-Aspekte im Berliner System der leistungsbasierten Hochschulfinanzierung

Konferenz
„Gender Budgeting — Von der Analyse zur Steuerung“
Berlin, 16./17. September 2010

Gliederung

1. Ergebnisse der Gender-Budget-Nutzenanalyse im Hochschulbereich
 - 1.1. Studierende
 - 1.2. Beschäftigte
2. Gender-Aspekte in den Instrumenten der Hochschulsteuerung
 - 2.1. Hochschulverträge
 - 2.2. Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Masterplan „Wissen schafft“ Berlins Zukunft!
 - 2.3. Leistungsbezogene Mittelvergabe
3. Implementierung eines neuen Systems der „leistungsbasierten Hochschulfinanzierung“
 - 3.1. Allgemeine Zielsetzungen
 - 3.2. Grundarchitektur und Prinzipien
 - 3.3. Ausgestaltung des Leistungsbereiches Gleichstellung

1. Ergebnisse der Gender-Budget-Nutzenanalyse

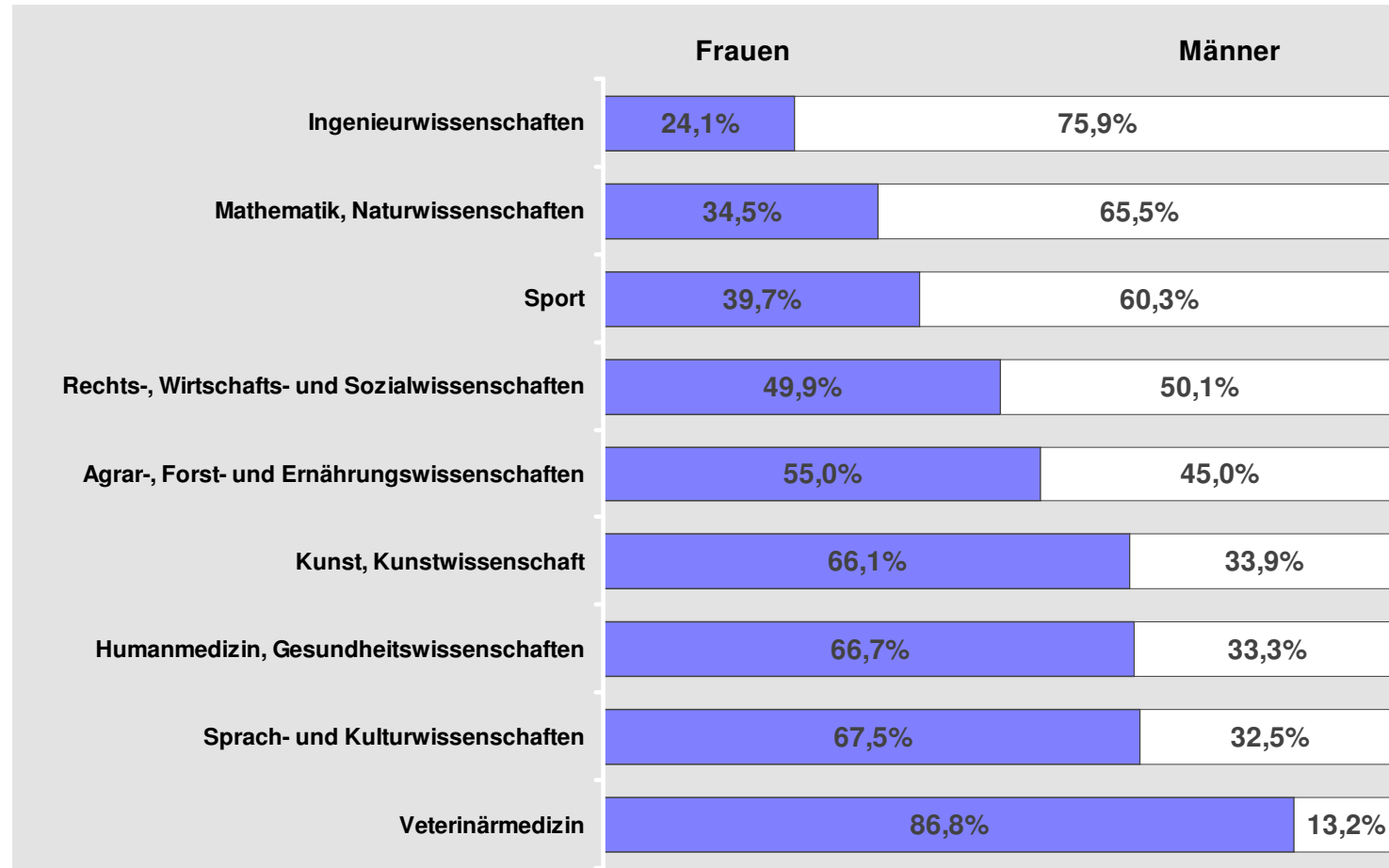
1.1. Studierende

- ca. 50 % der Studierenden an Berliner Hochschulen sind Frauen
- Anstieg des Frauenanteils bei Promotionen seit 2000 um 8 %
- starke Differenzierung des Frauenanteils nach Fächergruppen

Tab. 1: Studierende und Abschlussprüfungen an Berliner Hochschulen in den Jahren 2000 und 2008 (Quelle: Gender Datenreport 2009)

Studierende/Prüfungen	2000				2008			
	ins- gesamt	Männer	Frauen		ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
Studierende	131 330	65 746	65 584	49,9	129 189	64 849	64 340	49,8
Studienabschlüsse	12 220	6 288	5 932	48,5	17 379	8 034	9 345	53,8
Promotionen	2 105	1 301	804	38,2	2 028	1 096	932	46,0

Abb. 1: Studierende nach Fächergruppen im WS 2008/09 (Gender Datenreport 2009)



1.2. Personal

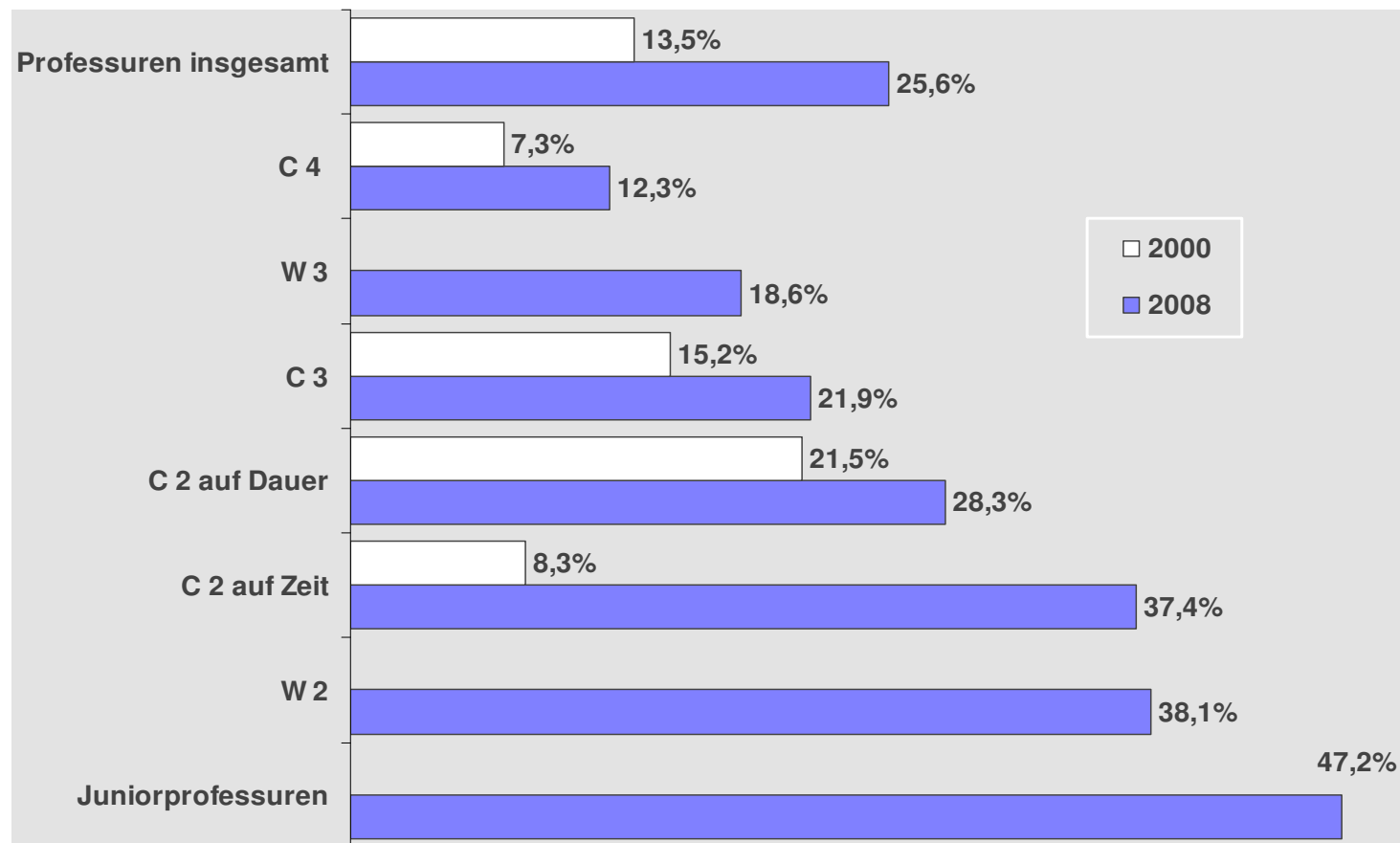
Tab. 2: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen in Berlin 2000 und 2008 (Quelle: Gender Datenreport 2009)

Statusgruppen	2000				2008			
	ins- gesamt	Männer	Frauen		ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
Professuren insgesamt	2 561	2 214	347	13,5	2 677	1 991	686	25,6
C4-Professuren	956	886	70	7,3	619	543	76	12,3
C3-Professuren	982	833	149	15,2	657	513	144	21,9
C2-Professuren auf Dauer	581	456	125	21,5	364	261	103	28,3
C2-Professuren auf Zeit	36	33	3	8,3	326	204	122	37,4
W3	-	-	-	-	210	171	39	18,6
W2	-	-	-	-	378	234	144	38,1
W1/AT-Juniorprofessuren	-	-	-	-	123	65	58	47,2
Assistenten/innen u. Dozent/innen	992	663	329	33,2	304	186	118	38,8
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben	476	213	263	55,3	415	158	257	61,9
Wiss./künstl. Mitarbeiter/innen	7 394	4 738	2 656	35,9	9 086	5 327	3 759	41,4
Insgesamt	11 423	7 828	3 595	31,5	12 482	7 662	4 820	38,6

Tab. 3: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen in Berlin und im Bundesgebiet im Jahr 2008
(Quelle: Gender Datenreport 2009)

Statusgruppen	Berlin				Bund			
	ins- gesamt	Männer	Frauen		ins- gesamt	Männer	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %
Professuren insgesamt	2 677	1 991	686	25,6	38 564	31 839	6 725	17,4
C4-Professuren	619	543	76	12,3	8 723	7 822	901	10,3
C3-Professuren	657	513	144	21,9	11 783	10 031	1 752	14,9
C2-Professuren auf Dauer	364	261	103	28,3	5 697	4 581	1 116	19,6
C2-Professuren auf Zeit	326	204	122	37,4	1 294	934	360	27,8
W3	210	171	39	18,6	4 145	3 340	805	19,4
W2	378	234	144	38,1	6 025	4 553	1 472	24,4
W1/AT-Juniorprofessuren	123	65	58	47,2	897	578	319	35,6
Assistenten/innen u. Dozent/innen	304	186	118	38,8	4 862	3 317	1 545	31,8
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	415	158	257	61,9	7 874	4 070	3 804	48,3
Wiss./künstl. Mitarbeiter/innen	9 086	5 327	3 759	41,4	133 497	82 162	51 335	38,5
Insgesamt	12 482	7 662	4 820	38,6	184 797	121 388	63 409	34,3

Abb. 2: Frauenanteil an den besetzten Professuren an Berliner Hochschulen
2000 und 2008 (Quelle: Gender Datenreport 2009)



Fazit:

Seit 2005 erster Platz für das Land Berlin im bundesweiten „Gleichstellungsranking“ der Hochschulen

Frauenanteile an Berliner Hochschulen bei

- Studierenden: 50 %
- Promotionen: 46 %
- hauptberuflichem wissenschaftlichen Personal: 39 %
- Professor(inn)en: 26 %
- nebenberuflichem wissenschaftlichen Personal: 35 %
- Verwaltungs-, technischem und sonstigem Personal: 74 %

=> Vorrangiges Steuerungsziel: Erhöhung des Frauenanteils an den Professor(inn)en, insbesondere bei Berufungen auf Lebenszeit

2. Gender-Aspekte in den Berliner Instrumenten der Hochschulsteuerung

2.1. Hochschulverträge (2010-2013)

Verpflichtungen der Hochschulen:

- Umsetzung von Gender Mainstreaming und Entwicklung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Organisations- und Personalentwicklung (Präambel)
- Verpflichtung der lehrerausbildenden Universitäten zu einer verstärkten Professionalisierung, intensiveren Qualitätssicherung unter Einbeziehung von Gender-Aspekten (§ 5a)
- Abschluss von Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen mit den Fachbereichen unter Beteiligung der Frauenbeauftragten (§ 7)
- Berichterstattung über die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages insbesondere auch bei der Gewährung von Leistungsbezügen im Rahmen der W-Besoldung in den jährlichen Leistungsberichten (§ 8)

2.2. Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und Masterplan „Wissen schafft“ Berlins Zukunft! (2008-2011)

- Jährliches Fördervolumen: 3.398 T€ im Chancengleichheitsprogramm
- Förderschwerpunkte:
 - vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2-/W3-Professuren in Fächern mit geringem Professorinnenanteil
 - Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur
 - Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase
 - Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften
- Zusätzliche Förderung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2-/W3-Stellen über den Masterplan - Ausbildungsoffensive

2.3. Leistungsbezogene Mittelvergabe (bis 2011)

- Umverteilung eines Budgetanteils in Höhe von 30 % nach Leistungskriterien, davon 5 % (8,4 Mio. €) nach Gleichstellungsindikatoren
- Indikatoren:
 - Neuberufungsquote (40 %), Professorinnenquote (20 %), Absolventinnenquote (20 %), Promotionsquote (20 %) an Universitäten;
 - Neuberufungsquote (40 %), Professorinnenquote (20 %), Absolventinnenquote (40 %) an Fachhochschulen;
 - Professorinnenquote (50 %), Frauenanteil Mittelbau (30 %), Frauenanteil Lehraufträge (20 %) an künstlerischen Hochschulen

Strukturelle Schwächen der derzeitigen Hochschulfinanzierung:

- geringer Umfang der aufgaben- und leistungsorientierten bzw. indikatorgestützten Bemessung der Zuschüsse (lediglich 30 %, die tatsächliche Umverteilungswirkung liegt insgesamt unter 0,5 % des Haushaltsvolumens)
- unzureichende Setzung von Leistungsanreizen (insbesondere für Berufung von Frauen auf Lebenszeit-Professuren in höheren Besoldungsgruppen)
- geringe Transparenz bzgl. der Bemessung der Mittel
- systemimmanente Fehlsteuerung => Hochschulen können für höhere Leistungen nur auf Kosten anderer Hochschulen zusätzliche Mittel erhalten und erzielen bei Leistungssteigerungen aller Hochschulen sogar weniger Mittel

3. Implementierung eines neuen Systems der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung

3.1. Allgemeine Zielsetzungen

- Gewährleistung größerer Planungssicherheit
- Aufgaben- und leistungsorientierte Bemessung der Zuschüsse
- Setzung von stärkeren Leistungsanreizen
- Schaffung von mehr Transparenz bei der Bemessung und Verwendung der Mittel bzw. der Leistungen der Hochschulen

Steuerungsinteresse des Landes:

- Bereitstellung von bis zu 6.000 zusätzlichen Studierchancen
- Senkung der Studienabbrecherquoten, Stärkung des Studienerfolges
- Stärkung der Forschung, Steigerung der Drittmiteleinahmen
- Ausbau des Wissenstransfers und der regionalen Ausstrahlung der Hochschulen
- Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter
- Integration von Migrantinnen und Migranten
- Ausbau der Weiterbildung

=> Garantie für höhere Einnahmen bei gesteigerten Leistungen

=> weitere Stärkung der Hochschulautonomie und internationalen Wettbewerbsfähigkeit

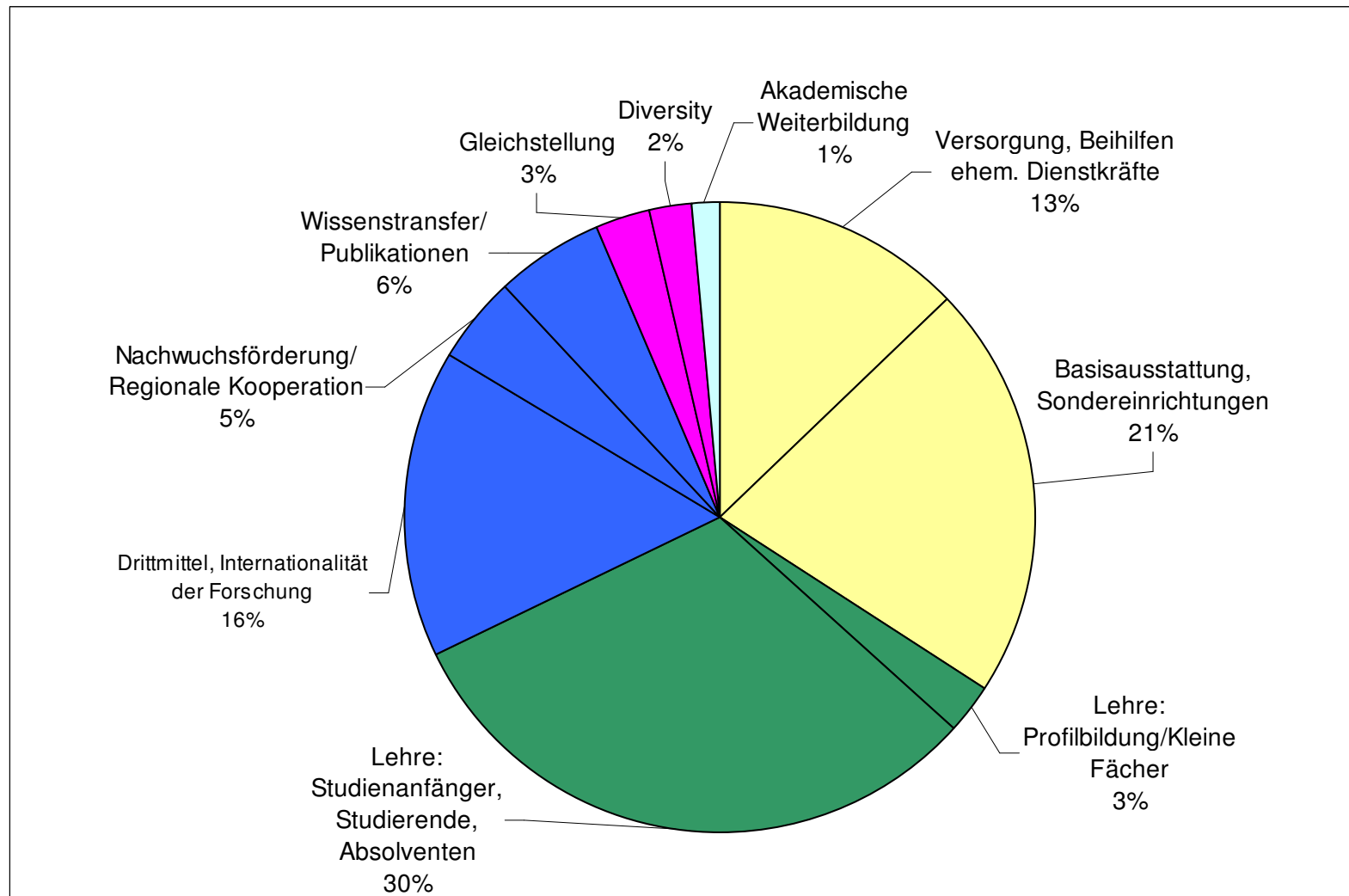
3.2. Grundarchitektur und Prinzipien

Bemessung der Zuschüsse in **drei großen Bereichen**, die jeweils ca. ein Drittel des Gesamtzuschusses ausmachen:

- leistungsunabhängige Sockelfinanzierung zur Berücksichtigung von Sondertatbeständen und unterschiedlichen Ausgangssituationen
- leistungsbasierte Finanzierung des Bereichs Lehre
- leistungsbasierte Finanzierung der Bereiche Forschung/Wissens-transfer/künstlerische Entwicklungsvorhaben, Gleichstellung/Diversity und der akademischen Weiterbildung

Ausgestaltung der Finanzierungsbereiche nach jeweils **spezifischer Aufgabenstellung** der einzelnen Hochschultypen

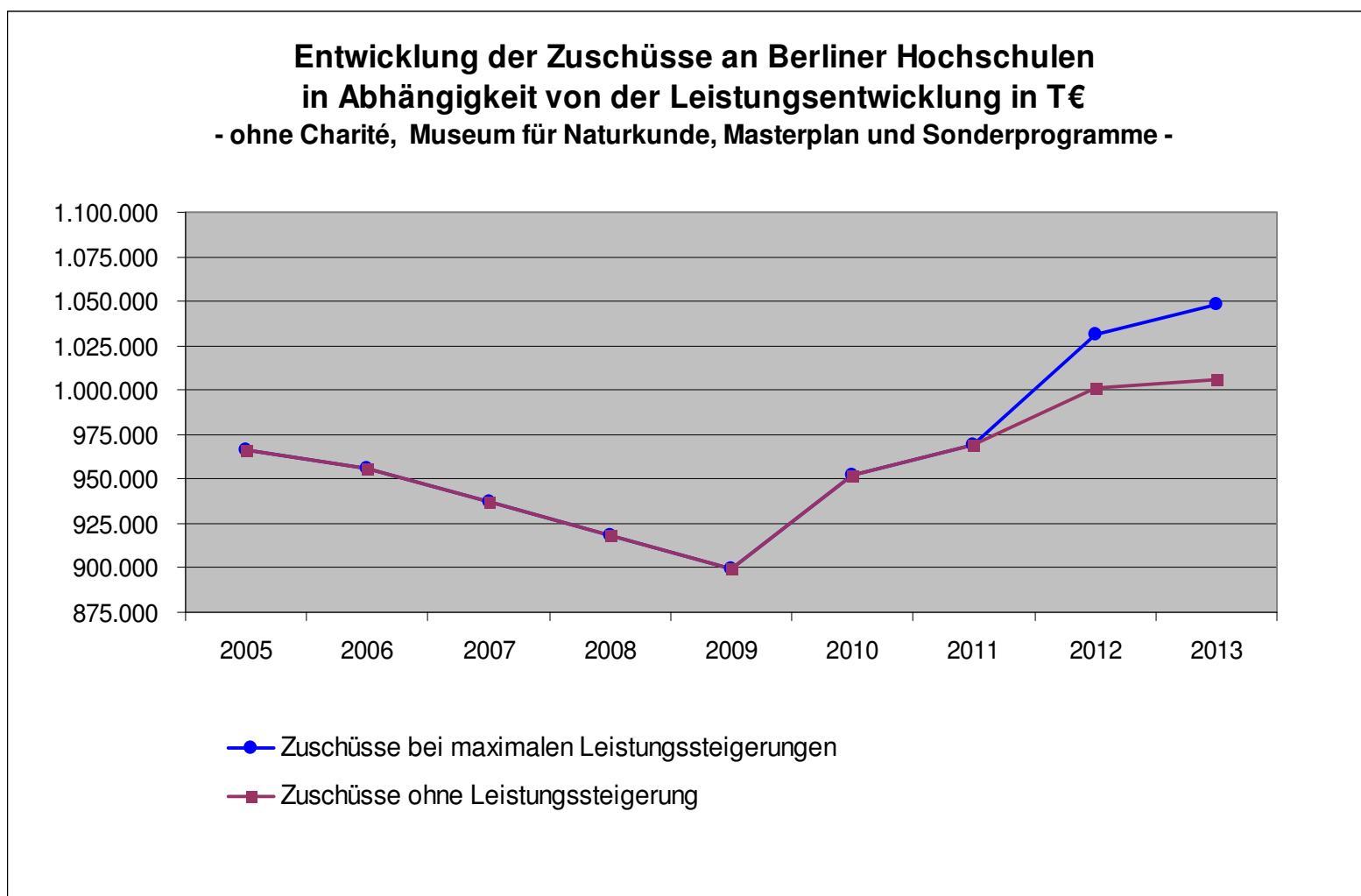
Abb. 3: Aufteilung der Finanzierungsbereiche für die Berliner Hochschulen insgesamt



Prinzipien der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung:

- Sicherstellung der Ausfinanzierung für erbrachte Leistungen sowohl für das Gesamtsystem als auch für die einzelne Hochschule durch Bemessung der einzelnen Finanzierungselemente
- zusätzliche Honorierung zusätzlicher Leistungen
- Berechnung auf Grundlage der jeweils zwei Jahre zurückliegenden Leistungen (Beispiel: Haushaltsjahr 2010/Datengrundlage 2008)
- Begrenzung der Zuwächse in der Lehre durch eine auf Fächergruppen- und Hochschulen bezogene Aufwuchsplanung zur Vermeidung struktureller Verwerfungen
- Kappung in einzelnen Leistungsbereichen bei + 5 % bzw. — 5 % (nach oben als auch nach unten)
- in den Hochschulverträgen festgelegter Finanzierungsrahmen

Abb. 4: Finanzierungsrahmen für die leistungsbasierte Hochschulfinanzierung



3.3. Ausgestaltung des Leistungsbereiches Gleichstellung

Steuerungsziele:

- Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter im Wissenschaftssystem
- Setzung von Anreizen für die Gleichstellung durch Zusatzmittel für eine erfolgreiche Förderung der Gleichstellung
- Berücksichtigung von hochschul- und fachspezifischen Unterschieden

Konkretisierung der Details unter Mitwirkung der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF)

Tab. 4: Finanzierungsbeträge für den Bereich Gleichstellung (in €)

weiblich besetzte W2/W3-Professuren auf Lebenszeit	35.000
weiblich besetzte W1- und andere befristete Professuren (alle HS-Typen) und Gastprofessorinnen (nur an KHS)	20.000
Neuberufung von W2/W3-Professorinnen auf Lebenszeit (gestufte Vergütung nach Fächergruppen, 2 Jahre lang)	35.-70.000
Promotion von Frauen	10.000

- Kappung aller Werte bei 50 %
- Einbeziehung von Neuberufungen in die Finanzierung nur dann, wenn in der betreffenden Fächergruppe an der jeweiligen Hochschule noch keine 50 %-ige Besetzungsquote erreicht ist
- Kategorisierung der Ergebnisse nach Fächergruppen und Gewichtung je nach der Besetzungsquote von Professuren mit Frauen drei Gruppen (Frauenanteil bei Professorinnen < 15 %, < 30 %, < 50 %)
- Vergabe von insgesamt 26,8 Mio. € über Gleichstellungsindikatoren

Beispiele:

Für die Neuberufung einer W3-Professorin in den Ingenieurwissenschaften mit einer Quote von unter 15 % Besetzung durch Frauen erhält die Hochschule 2 Jahre lang 70.000 € und zusätzlich jährlich 35.000 € (in Summe in den ersten beiden Jahren 210.000 €).

Für die Neuberufung einer W3-Professorin in den Sprach- und Kulturwissenschaften mit einer Quote von über 30 %, aber unter 50 % Besetzung durch Frauen erhält die Hochschule 2 Jahre lang 35.000 € und zusätzlich jährlich 35.000 € (in Summe in den ersten beiden Jahren 105.000 €).

Für die befristete Berufung einer Frau erhält die Hochschule unabhängig vom Fach und der aktuellen Besetzungsquote jährlich 20.000 € (in Summe in den ersten beiden Jahren 40.000 €).

Nach Ausscheiden von Professorinnen ohne Nachbesetzung durch Frauen kann der entsprechende Budgetanteil um bis zu 5 % sinken.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.