

Gleichstellungssteuerung über Mittelvergabe – an den Beispielen leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen

Birgit Erbe, FAM - Frauenakademie München

Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess

1. Regionalkonferenz

22.06.2012 in Dortmund



Übergeordnete Fragestellung:

Wie werden gleichstellungspolitische Anforderungen in neue Steuerungsmodelle deutscher Hochschulen integriert?

- Welche Ansätze gibt es im Rahmen der Haushaltssteuerung?
 - Steuerungsverständnis
 - konkrete Instrumente: Leistungsorientierte, formelgebundene Mittelvergabe (LOM) und Zielvereinbarungen
 - Grad der Implementierung
- Welche Effekte lassen sich bei der Einbindung von Gleichstellungszielen identifizieren?
 - Einschätzungen seitens der Akteur/-innen

Vorstellung erster Ergebnisse anhand von 4 Fallstudien

- 1. Kriterien für die Auswahl der Fallhochschulen**
 - Beispielhafte Umsetzung gleichstellungsorientierter Steuerung
 - unterschiedliche Hochschultypen
 - große und kleine Hochschulen
 - bundesweite Verteilung

- 2. Methodisches Vorgehen**
 - Erstellung von Kurzportraits der Fallhochschulen
 - leitfadengestützte Expert/-innen-Interviews
 - Sekundäranalyse von Dokumenten
 - Auswertung anhand eines gemeinsamen Analyserasters

- 3. Auswahl und Zahl der Interviewpartner/-innen**
 - Vertreter/-in aus der Hochschulleitung; Verantwortliche für Haushaltsplanung, Controlling, QM; Vertreter/-in aus Fachbereich bzw. Fakultät; zentrale Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte; Gleichstellungsbüros; Personalrat
 - 5-10 Interviews pro Hochschule

Steuerungsverständnis an den jeweiligen Hochschulen

- Modell starke hierarchische Steuerung kombiniert mit hoher Transparenz und Dialog bzw. von oben organisierter Wettbewerb
- Modell schwache hierarchische Steuerung, starkes Bottom-Up, hohe Transparenz

Institutionalisierungsgrad von LOM und Zielvereinbarungen

- Sehr hoch bis niedrig
- von Anfang an Gleichstellung in LOM
- Verpflichtende Gleichstellungsvereinbarungen in Zielvereinbarungen in 1 Fall seit Ende 1990er, übrige in der Erprobungsphase

Finanzumfang und Zeitrahmen für inneruniversitäre LOM

- 1,3 – 21 Mio. EUR
- Jährliche Berechnung

Gewichtung des Gleichstellungsfaktors

- 3% - 5%

Art der Gleichstellungsmessung

- Berechnungsgrundlage:
 - Anteil neu berufener Professorinnen
 - Prozentuale Veränderung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen
 - Frauenanteil je Qualifikationsstufe im Verhältnis zu div. Bezugsgruppen
- Kennzahlen werden fachbezogen festgelegt.

Verwendung der gleichstellungsbezogenen Mittelzuweisung

- 1 Hochschule sieht Verwendung für Gleichstellungsmaßnahmen vor, überprüft dies aber nicht
- Sonst freie Verwendung

Teilweise Einbindung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten in die Ausgestaltung der LOM

Einschätzung der Steuerungswirkung der leistungsorientierten Mittelvergabe seitens der Akteure

- **Fallstudie 1:**
 - Konsequente Umsetzung führt zu finanziellen Gewinnen bzw. Verlusten der Fachbereiche
 - Transparenz über Stand der Gleichstellung
- **Fallstudie 2:**

Der Gleichstellungsfaktor bewirkt eine sehr geringe Umverteilung und damit wenig Effekt.
- **Fallstudie 3:**

Fachbereiche können nicht nachvollziehen, warum sie wie viel Mittel erhalten, deshalb kein Gleichstellungseffekt.
- **Fallstudie 4:**

Beteiligung der Fakultäten an Gewinn und Verlust der Hochschule im Rahmen der LOM auf Landesebene, aber nur sehr geringe Mittel, die umverteilt werden.

Finanzumfang und Zeitrahmen für inneruniversitäre ZV

- Mittelumfang zumeist intransparent; 1 Fall, in dem 10% der Sachmittel der Fakultäten einbehalten werden und über gleichstellungsorientierte ZV vergeben werden.
- Laufzeit 2-4 Jahre

Rolle von Gleichstellungszielen

- Modell allgemeine ZV mit eigenständigem Teil zu Gleichstellung
- Modell separate gleichstellungsorientierte ZV

Akteure

- Hochschulleitung und Dekanate unter Beteiligung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten (zum Teil nur beratend)
- In zwei Fällen Einbindung des Senats bzw. eines hochrangig besetzten Gender und Diversity Gremiums

- **Fallstudie 1:**
 - Mittel werden erfolgreich zur Strukturentwicklung
 - Mangelnde Zielerreichung in der Gleichstellung führt zu Mittelverlust
- **Fallstudie 2:**
 - Anreizwirkung durch zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen
 - Hohe Transparenz in den Zielvereinbarungsverhandlungen durch Daten aus dem Gender- und Diversity-Controlling
 - Feedback an Fachbereiche zur Umsetzung (Regelkreislauf)
- **Fallstudie 3:**

z.Z. Erstellung gleichstellungsorientierter ZV; Erwartung:

 - Verbindlichkeit
 - Verteilungsgerechtigkeit
 - Lernprozesse
- **Fallstudie 4:**

Transparenz über die Gleichstellungsperformance der Fakultäten durch regelmäßige Berichtspflicht

- Die finanzielle Umverteilungswirkung der LOM ist für Gleichstellung vergleichsweise gering.
- Die LOM trägt aber zumeist zur Transparenz bei und kann Handlungsbedarf aufdecken.
- Wirkung der LOM zeigt sich, wenn die Mittelverteilung leicht nachvollziehbar und in einem angemessenen Zeitraum beeinflussbar ist; Gleichstellung sollte dabei ein erheblicher Faktor sein.
- Die Gleichstellungswirkung von ZV ist ambivalent, weil sich Ziele auch widersprechen können.
- Steuerungswirkung von ZV erhöht sich, wenn ZV mit zusätzlichen Mitteln bzw. mit Bonus/Malus verknüpft werden.
- ZV wirken nachhaltig, wenn sie auf Strukturentwicklung der Gleichstellung ausgerichtet sind und nicht nur auf Einzelmaßnahmen.

- LOM und ZV können Lernprozesse durch Feedback und Vergleich unterstützen, aber auf die Kommunikation mit den Fakultäten kommt es an.
- LOM und ZV führten zur Professionalisierung der geschlechtsdifferenzierten Datenerfassung und erhöhen die Verbindlichkeit der Berichtslegung.
- Die Gleichstellungsakteure passten ihre Strategie der hochschulinternen Steuerungsstrategie an. In allen vier Beispielen haben Sie die Unterstützung der Hochschulleitung und unterstützen wiederum diese.
- Eine Erhöhung der Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen ist nur zum Teil erkennbar.

Haupt Herausforderung ist nach wie vor die Öffnung der Fakultäten für Gleichstellung.

Aufgrund der knappen Hochschulmittel haben Drittmittel für Gleichstellungsentwicklung einen hohen Stellenwert.

Kritik und Anmerkungen sind willkommen!

www.equality-management.de/

