

Projektbericht „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“

Rahmendaten

01FP1080

01FP1081

Förderdauer: 01.03.2011 – 28.02.2013

Förderung: BMBF und ESF

Durchführende Institution: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Arbeitsbereich des GESIS-Leibniz Instituts für Sozialwissenschaften

Projektleitung: Dr. Andrea Löther

Projektteam: Lina Vollmer, Juliane Mosel

Ausgangspunkt

Vor dem Hintergrund der Hochschulreformen und steigender Anforderungen an die Qualität der hochschulischen Gleichstellungspolitik findet gegenwärtig ein Wandel der personellen Strukturen statt, innerhalb derer Hochschulen das Thema Geschlechtergerechtigkeit bearbeiten. Neben den Gleichstellungsbeauftragten (beinhaltet sowohl Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als auch Beauftragte für Chancengleichheit) werden Stabsstellen, Prorektorate und Funktionsstellen in der zentralen Verwaltung oder in einzelnen Einheiten wie Graduiertenschulen oder Exzellenzclustern eingesetzt. Es findet dabei zum einen eine funktionale Ausdifferenzierung zwischen strategischer Planung, operativer Umsetzung und Kontrollaufgaben statt. Zum anderen sind thematische Veränderungen - z.B. im Sinne des Diversity-Konzeptes oder die Einrichtung von Familienbüros oder eines Dual-Career-Services - zu beobachten. Parallel finden neue Ausgestaltungen des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Die beschriebenen Entwicklungen ergeben ein unübersichtliches und uneinheitliches Bild der aktuellen Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen. Die Vielgestaltigkeit erschwert gegenwärtig noch den Austausch zwischen den AkteurInnen der Gleichstellungspolitik. Zudem entstehen Konfliktlagen um Aufgaben- und Funktionsabgrenzung, Entscheidungskompetenzen und Ressourcen. Vor diesem Hintergrund wird die Professionalisierung der hochschulischen Gleichstellungsarbeit sowohl von GleichstellungsakteurInnen als auch von WissenschaftlerInnen diskutiert, allerdings ohne dass der Begriff „Professionalisierung“ für das Feld der Gleichstellungspolitik bisher genauer bestimmt wurde.

Zielsetzung des Projektes

Das Projekt „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“ erforscht diese Veränderungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Dabei sollen die Rahmenbedingungen und Ursachen für die Umgestaltung von Gleichstellungsstrukturen geklärt und die Veränderungen in hochschulpolitische Entwicklungen eingebettet werden. Außerdem wird mithilfe professionssoziologischer Konzepte untersucht, ob und in welcher Weise sich in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen Professionalisierungsprozesse vollziehen und welche

Auswirkungen all diese Entwicklungen auf die Inhalte und Strategien der Gleichstellungspolitik der Hochschulen haben. Mit dem Projekt erfolgt zugleich erstmalig eine quantitative Bestandsaufnahme der personellen Strukturen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.

Methodisches Vorgehen

Zur Bearbeitung der Fragestellungen wurden in dem Projekt drei empirische Erhebungen durchgeführt:

- Bestandserhebung: quantitative Online-Befragung aller Hochschulen in Deutschland
- Befragung der Amts- und StelleninhaberInnen: quantitative Online-Befragung
- Fallstudien: qualitative Untersuchung von 5 Hochschulen mit Telefoninterviews und Dokumentenanalyse

Ergänzt wurde dieses Erhebungsinstrumentarium durch eine Synopse der grundlegenden rechtlichen Vorgaben auf der Grundlage des Portals „Gleichstellungsrecht“

(<http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/gleichstellungsrecht/>) sowie einem exemplarischen internationalen Vergleich mit Österreich und der Schweiz auf der Grundlage von Expertisen.

Projektstand und erste Projektergebnisse

Zur Erfassung der personellen Strukturen der hochschulischen Gleichstellungsarbeit wurde im Juli/August 2011 zunächst eine quantitative Bestandsaufnahme mithilfe einer Online-Erhebung durchgeführt. Diese richtete sich an alle deutschen Hochschulen. Mit 55% war der Rücklauf sehr gut, wobei staatliche Hochschulen in der Stichprobe überrepräsentiert sind und von einem Bias auszugehen ist, dass vor allem Hochschulen antworteten, in denen Gleichstellungsarbeit in irgendeiner Weise institutionalisiert ist. Mit der Erhebung konnten 1.311 Ämter und Stellen erfasst werden. Wichtigstes Ergebnis ist die Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragten und MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros den Kern der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen leisten, jedoch rund 30% der Positionen außerhalb des Gleichstellungsbüros angesiedelt sind. Fast die Hälfte der Hochschulen im Sample verfügen über mindestens eine Stelle außerhalb des Gleichstellungsbüros, die mit mindestens 3 Wochenstunden in der Gleichstellungsarbeit tätig ist. Vor allem die Hochschulgröße und damit zusammenhängend auch der Hochschultyp beeinflussen sowohl die Anzahl der Ämter, Stellen und Funktionen, die in der Gleichstellungsarbeit tätig sind, als auch die Struktur der Gleichstellungsarbeit. Entlang den Kriterien, ob Stellen und Positionen im Büro der Gleichstellungsbeauftragten bzw. außerhalb des Gleichstellungsbüros vorhanden sind, konnten vier Typen von Hochschulen unterschieden und charakterisiert werden. Fast 40% der Stellen und Positionen sind unbefristet eingerichtet, zwei Drittel werden aus Haushaltsmitteln der Hochschulen finanziert. Schließlich kann gezeigt werden, dass zwischen den Strukturen der Gleichstellungsarbeit einer Hochschule und ihrer erfolgreichen Beteiligung am Professorinnen-Programm ein deutlicher Zusammenhang besteht, ohne dass jedoch die Wirkungsrichtung – erfolgreiche Teilnahme aufgrund von Stellen und Positionen innerhalb oder außerhalb des Gleichstellungsbüros oder Schaffung von Stellen durch das Professorinnen-Programm – festgelegt werden kann.

Auf der Bestanderhebung aufbauend erfolgte im Januar/Februar 2012 eine quantitative Online-Befragung aller Personen, die mit einem Umfang von mindestens drei Wochenstunden beruflich in der Gleichstellungsarbeit tätig sind. Für das Gesamtsample konnten die Mail-Adressen von 1.251

Personen recherchiert werden. Der Hauptteil der Befragung beinhaltete Indikatoren der Professionalisierung. Dazu zählen Merkmale der Stelle (z.B. wöchentliche Arbeitszeit, Befristung), fachlicher Hintergrund der AkteurInnen (u.a. der Bezug zur Frauen- und Geschlechterforschung), Arbeitsinhalte und Tätigkeiten, das berufliche Selbstverständnis und die Standardisierung von Arbeitsprozessen. Abgefragt wurden außerdem die Verankerung der Gleichstellungspolitik in neuen Steuerungsmechanismen und der Stellenwert der Gleichstellungsthematik an der jeweiligen Hochschule. Dank einer Rücklaufquote von 38% konnten die Daten von 472 GleichstellungsakteurInnen analysiert werden.

Bei der Auswertung wurde vor allem zwischen vier Gruppen von GleichstellungsakteurInnen unterschieden: Zum einen zwischen freigestellten und hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und zum anderen zwischen MitarbeiterInnen innerhalb und außerhalb des Büros der Gleichstellungsbeauftragten.

Ein zentrales Ergebnis ist, dass Professionalisierungsindikatoren mit zunehmender Wochenarbeitszeit und einige auch mit steigender Hochschulgröße stärker ausgeprägt sind. Außerdem weisen Gleichstellungsbeauftragte mit Freistellungsmodell im Vergleich zu hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und StelleninhaberInnen schwächer ausgeprägte Professionalisierungsmerkmale auf. Durchschnittlich verwenden die GleichstellungsakteurInnen in unserem Sample 20,5 Wochenstunden für die Gleichstellungsarbeit (vertraglich festgelegte Arbeitszeiten). Mit 11 Wochenstunden steht den freigestellten Gleichstellungsbeauftragten der geringste Stundenumfang für die Gleichstellung zur Verfügung, während es bei den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten 30 und bei den MitarbeiterInnen 27 Wochenstunden sind. Auch hinsichtlich des fachlichen Hintergrunds heben sich die freigestellten Gleichstellungsbeauftragten von den anderen drei Gruppen ab. Während über die Hälfte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (54%) und fast die Hälfte der MitarbeiterInnen innerhalb und außerhalb des Gleichstellungsbüros (46%) ihren höchsten Abschluss in einem sozialwissenschaftlichen Fach absolviert haben, sind es nur 16% der freigestellten Gleichstellungsbeauftragten. Ähnlich verhält es sich mit dem Bezug zu Frauen- und Geschlechterforschung der befragten AkteurInnen. Abgesehen von den freigestellten Gleichstellungsbeauftragten, haben mehr als die Hälfte der befragten Personen Frauen- und Geschlechterforschung als Teil ihres Studiums oder ihrer Ausbildung behandelt. Alle Fragen, die sich auf die Einschätzung der beruflichen Perspektiven oder Karrieremöglichkeiten in der Gleichstellungsarbeit bezogen, wurden durchgehend pessimistisch beantwortet. Dennoch können sich fast alle Befragten vorstellen, zukünftig weiterhin im Bereich Gleichstellung von Mann und Frau zu arbeiten. Gründe für die Ausübung der jetzigen Tätigkeit in der Gleichstellung sind häufig willkürlich (z.B. Zufall), vor allem bei den freigestellten Gleichstellungsbeauftragten. Gleichzeitig entschieden sich über 30% der Befragten aufgrund eines passenden Kompetenzprofils und/oder aus Interesse für ihre Stelle oder ihr Amt in der Gleichstellung.

Die dritte Erhebung diente dazu, bestehende sowie durch die zwei vorausgegangenen Erhebungen zustande gekommene Aspekte der Forschungsfragen zu vertiefen. Dafür wurden an fünf ausgewählten Hochschulen jeweils vier bis fünf leitfadengestützte Telefoninterviews geführt. Dabei wurden sowohl Mitglieder der Hochschulleitung als auch zentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitete StelleninhaberInnen in der hochschulischen Gleichstellungsarbeit befragt. Den Interviews ging eine Analyse der gleichstellungspolitischen Dokumente der teilnehmenden Hochschulen voraus. In den Interviews wurde neben der Organisation und der Entwicklung der Gleichstellungsarbeit über die letzten Jahre auch nach dem Einfluss neuer Steuerungsmechanismen und der Einschätzung der

Professionalisierung der GleichstellungsakteurInnen und –arbeit gefragt. Die Auswertung des Interviewmaterials erfolgt im Herbst 2012.

Die Expertisen zu Österreich und der Schweiz zeigen, dass Deutschland im Vergleich zu diesen Ländern deutlich heterogenere Strukturen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen hat. Ursache dafür sind zum einen die gesetzlichen Grundlagen: In Österreich gilt für die 21 Universitäten und Kunsthochschulen das Universitätsgesetz, das ehrenamtlich tätige Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und hauptberufliche tätige Koordinierungsstellen für Frauenförderung und Geschlechterforschung vorschreibt, deren Funktionen relativ eindeutig abgegrenzt sind. Zum anderen erfolgten die Veränderungen der Gleichstellungsarbeit durch steigende Qualitätsanforderungen und veränderte Hochschulsteuerung aufbauend auf der seit Beginn der 1990er Jahre bestehenden Struktur der Gleichstellungsbeauftragten als Wahlamt, während in der Schweiz vielfach erst mit den Bundesprogrammen zur Chancengleichheit die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen aufgebaut wurden, die dort bei der Hochschulleitung angesiedelt und hauptberuflich tätig sind.

Fachgespräch und Publikation

Die bisherigen Projektergebnisse werden in dem Fachgespräch „Neue Strukturen – Neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel“ am 12./13. November 2012 im Wissenschaftszentrum Bonn vorgestellt und in die wissenschaftliche Diskussion eingebettet. Die Tagungsbeiträge werden – erweitert um weitere wissenschaftliche sowie praxisorientierte Beiträge – in einer wissenschaftlichen Veröffentlichung im Rahmen der Reihe „CEWS-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung“ veröffentlicht.