

Vom Zusatzgeld zum Wettbewerbsverfahren

Frauenförderungsprogramme für Hochschulen und ihre Anwendung an der HWR Berlin

Viola Philipp

Der folgende Aufsatz möchte einen Überblick über die größten Frauenförderprogramme des Landes Berlins sowie des Bundes geben, die explizit der Qualifizierung von Frauen in Forschung und Lehre an Hochschulen bzw. deren Aufstieg in Spitzenpositionen dienen. Diese staatlichen Unterstützungsprogramme werden in Berliner Hochschulen umfangreich genutzt und waren im Bundesvergleich sehr erfolgreich – z.B. nachgewiesen durch einen hohen Frauenanteil an den Professuren. Die Betrachtung der verschiedenen Förderprogramme über die mehrjährigen Förderzeiträume zeigt, dass sich die Steuerungsstrategien der Geldgeber verändert haben. Das soll im vorliegenden Beitrag gezeigt werden.

Exemplarisch und um die „gute Hochschulpraxis“ der HWR Berlin unter der Leitung des Rektors, Professor Dr. Franz Herbert Rieger, zu dokumentieren, geht die Darstellung auf die Maßnahmen dieser Hochschule ein. Als Rektor war Franz Herbert Rieger zehn Jahre lang auch für die Frauenförderung zuständig, die an dieser Hochschule traditionell direkt beim Rektor angesiedelt ist und nicht an Prorektor/innen abgegeben wird.

Der Einfluss eines zu innovativen Projekten bereiten Hochschulleiters sollte nicht unterschätzt werden. Ohne dessen Entschlossenheit, auch die Chancengleichheit für Männer und Frauen ernsthaft voranzutreiben, wird es für Gleichstellungsinteressierte schwierig, in wichtigen Angelegenheiten Erfolge zu erzielen. Beispielhaft ist das Engagement von Franz Herbert Rieger in den Jahren 2008 bis 2009 zu nennen, als er schwungvoll zusammen mit den Dekanen entschied (oder sie davon überzeugte), eine zweistellige Zahl von Professuren an der damaligen FHW Berlin als so genannte „Frauenprofessuren“ zu definieren. „Vorgezogene Berufungen für Frauen“ boten die bundesdeutschen und landesweiten Förderprogramme und die Hochschule beantragte in großem Umfang gleich 15 entsprechend geförderte Professuren. Mittlerweile sind bereits neun Frauen aus diesen Programmen an der Hochschule tätig. „Weltmeister bei den vorgezogenen Berufungen für Frauen“ sei die HWR Berlin, fasst Franz Herbert Rieger diese erfreulichen Ergebnisse mit Recht zusammen. Die hervorragende Bilanz eines steigenden Frauenanteils an den Professuren, aber auch der damit verbundenen Zusatzgelder für die Lehre, stellen auch seinen Verdienst dar. Da-

für und für das Befördern der Geschlechterdemokratie in der Hochschule ist ihm zu danken.

1. Berliner Sonderprogramm zur „Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Wissenschaft“

Bereits 1990 erhielten die Berliner Hochschulen (West) aus Landesmitteln im Umfang von fünf Millionen DM Stellen für Wissenschaftlerinnen zur Qualifizierung. Das so genannte „C1/C2-Programm“ förderte alle Hochschulen nach ihren Studierendenzahlen mit Stellen in dieser Dotierung. Die beiden Universitäten (FU und TU) wurden mit befristeten Qualifizierungspositionen C1 und C2 ausgestattet. Für die West-Berliner Fachhochschulen wurden C2- und C3-Stellen eingerichtet, die aufgrund der andersartigen Fachhochschulstruktur als unbefristete Professuren vergeben wurden (0,4 Millionen DM) (vgl. Koreuber 2001).

1994 beriet das Abgeordnetenhaus von Berlin erneut über das erfolgreiche Programm und stellte seine erfolgreiche Wirkung innerhalb der Hochschulen fest. In der Folge wurde das Programm daher auf die Ost-Berliner Hochschulen erweitert und verlängert, indem die Befristung aufgehoben wurde. Das geschah allerdings zunächst ohne die Bereitstellung zusätzlicher Gelder, sondern frei werdende Stellen wurden innerhalb des Hochschulbereichs anders verteilt (vgl. Beyer/Fuhrich-Grubert 2008). Die vollständige Nachhaltigkeit des Programms wurde dann mit dem Beschluss des Berliner Abgeordnetenhauses im Jahr 1997 erzielt, die vorhandenen Stellen in die Haushalte der Hochschulen einzustellen.

Die geförderten Qualifizierungsmaßnahmen aus diesem Programm waren naturgemäß vielfältig, insbesondere an den Universitäten und Kunsthochschulen, die ihrer Struktur folgend die entsprechenden Qualifizierungseffekte erreichen wollten. Rückblickend betrachtet kann eine hohe innerhochschulische Akzeptanz der Maßnahmen festgestellt werden. So wurden in einzelnen Hochschulen die vorhandenen Berliner Landesmittel mit Hochschulmitteln kombiniert, um weitere Effekte zu erzielen.

In den Fachhochschulen hat dieses Förderprogramm eine sehr hohe Akzeptanz erzielt, da es zusätzliche unbefristete Professuren bedeutete, die mittlerweile vollständig in die Hochschulhaushalte eingestellt wurden. Zusätzlich entstand ein Anreiz für die Institutionen, im gleichstellungspolitischen Sinne weiter zu wirken. Auch die Verankerung von Gender- und Frauenforschung konnte geschickt gefördert werden. Als ein gelungenes Beispiel für Geschlechterforschung kann die HWR Berlin dienen. Die Vorgängerhochschule FHW Berlin konnte 1992 eine C2-Professur mit der Denomination „Soziologie, insbesondere Wirtschaft und Geschlechterverhältnis“ mit einer Frau besetzen. Die Vorgängerhochschule FHVR, damals noch nachgeordnete Behörde der Innenverwaltung,

konnte zu Beginn noch nicht an dem Programm partizipieren. 1995 wurde der FHVR eine Stelle zugewiesen, die nach der zweiten Ausschreibung als „Professur für Rechtswirkungsforschung (...) unter besonderer Berücksichtigung der Rolle von Frauen“ 1999 weiblich besetzt wurde. Damit haben beide Fachhochschulen die Sondergelder nicht nur für die weibliche Besetzung von Professuren genutzt, sondern auch dazu, die Frauen- und Geschlechterforschung in den Hochschulen zu etablieren.

2. Bundesprogramm: Hochschulsonderprogramme I bis III

Auf Bundesebene profitierten die Hochschulen seit Mitte der 1980er Jahre von den Hochschulsonderprogrammen (HSP) I bis III, deren Gelder in Berlin direkt den einzelnen Hochschulen zugewiesen wurden. Ab 1990 wurde beim HSP II in Berlin die Geldanweisung mit der Auflage der zuständigen Senatorin verknüpft, 18% der Mittel zur Frauenförderung zu verwenden. Dies galt nur für die Westberliner Hochschulen, die Ostberliner Einrichtungen konnten erst ab 1996, dem Beginn des HSP III, direkt bei den Förderprogrammen Berücksichtigung finden (vgl. Kriszio 2001).

Der Förderprogrammpunkt „Chancengleichheit“ im HSP III betrug 5,5% der Gesamtmittel und war verbunden mit der Anforderung, dass 20% der dadurch entstehenden Beschäftigungspositionen weiblich besetzt werden sollten. In Berlin wurden 11,7 Millionen DM Frauenfördermittel für fünf Jahre zweckgebunden an die einzelnen Hochschulen verteilt. Mithilfe einer Berichtspflicht mussten die Hochschulen die sachgerechte Mittelverwendung nachweisen.

Da der Rahmen der Förderungsmaßnahmen in diesem Programm deutlich breiter als im oben geschilderte Qualifizierungsprogramm des Landes (C1-/C2-Programm) gespannt war, konnte ein umfangreicher Instrumentenkoffer an den verschiedenen Hochschulen entwickelt werden. An den Universitäten wurden Qualifizierungsstipendien und Gastprofessuren sowie die Anschubfinanzierung regulärer Professuren finanziert. An den künstlerischen Hochschulen wurden Gastprofessuren und -dozenturen vergeben. An den Berliner Fachhochschulen wurden Frauenforschungsprofessuren, Promotionsförderungsprogramme für Fachhochschulabsolventinnen sowie Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen etabliert. Für alle in Berlin über HSP III finanzierten Beschäftigungspositionen ließ sich im Nachhinein ein Frauenanteil von ungefähr 29% ermitteln.

An der HWR Berlin konnten damit die ersten Qualifizierungsinstrumente unterhalb der Professurbesetzung, wie sie das C1-/C2-Programm vorsah, entwickelt werden. So wurde an der Vorgängerhochschule FHW Berlin ein Stipendienprogramm zur Förderung der Promotion für Fachhochschulabsolventinnen

initiiert und erfolgreich durchgeführt. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin wirkte fünf Jahre lang im Bereich der Frauenforschung und -lehre und etablierte bis heute gelebte Konzepte des Austausches zwischen Wissenschaft und Praxis zu Fragen des Geschlechterverhältnisses in der Wirtschaft.

An der Vorgängerhochschule FHVR wurde eine wissenschaftliche Arbeit „Frauengleichstellung im Modernisierungsprozess der öffentlichen Verwaltung“ gefördert, die zugleich als Handreichung zum „Gender-Mainstreaming-Prozess“ an der Hochschule genutzt werden konnte (vgl. Fuhrich-Grubert 2008). Als nachgeordnete bzw. den Senatsverwaltungen deutlich näher stehende Einrichtung begann die FHVR bereits frühzeitiger als andere Hochschulen, Aktivitäten des politischen Handelns im Sinne der Strategie des „Gender Mainstreaming“ in staatlichen Institutionen zu initiieren und zu etablieren.

3. Hochschulwissenschaftsprogramm 2000 bis 2006

Zwischen 2001 bis 2003 wurden durch das Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) des Bundes den Bundesländern Mittel zur Verfügung gestellt, wenn sie in der Lage waren, eine Kofinanzierung der geförderten Projekte im Umfang von 50% zu leisten.

3.1 Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Das im HWP enthaltene „Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Lehre und Forschung“ wurde auf innovative Weise an die finanziellen und gleichstellungspolitischen Erfordernisse der Stadt Berlin angepasst. Das hat folgenden Hintergrund:

Da das Land Berlin 1999 die Bund-Länder Vereinbarung zur „Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft“ (HWP) und das darin enthaltende Fachprogramm zur „Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ unterzeichnet hatte, die notwendige Gegenfinanzierung aber nicht zur Verfügung stellen konnte, suchte man einen Lösungsweg. So beschloss der Berliner Senat Ende des Jahres 2000, die im Land Berlin auf die Förderung von Frauen in der Wissenschaft ausgerichteten Programme, das Berliner Frauenforschungsförderprogramm (FPFF) und das Bund-Länder-Programm (HWP) zu einem gemeinsamen „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP)“ zu vereinen. Zusätzlich sollte eine Beteiligung der Hochschulen zur Gegenfinanzierung aufgebracht werden. Damit wurden von 2001 bis 2006 jährlich 3,066 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Förderziele dieses Programms sind die Überwindung struktureller Hemmnisse und die Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen in Forschungs- und Lehreinrichtungen. Die Erhöhung der Frauenanteile in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und bei den Abschlüssen, in denen Unterrepräsentanz besteht, sowie die Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre wurden ebenfalls als förderungswürdig erachtet.

Das „Berliner Chancengleichheitsprogramm“ bestand zunächst aus zwei inhaltlichen Säulen, den Hochschulmaßnahmen (ca. 2 Mio. €) und einem Stipendienprogramm (ca. 1 Mio. €). Das in Berlin bis zu diesem Zeitpunkt angebotene Stipendienprogramm zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung wurde nun in das BCP integriert und um die Förderung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften erweitert. Für beide thematischen Schwerpunkte wurden Gutachterkommissionen eingerichtet, die Förderempfehlungen aussprachen. Entscheidungen über die Vergabe von Fördermitteln traf eine Auswahlkommission, der jeweils drei Vertreter/innen der Landeskonzferenz der Rektoren und Präsidenten (LKRP) und der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) angehörten, ergänzt um die Vorsitzenden der Gutachterkommissionen und je einen Vertreter/in der beiden Senatsverwaltungen. Die Anträge der Hochschulen mussten zu 75% der Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur, zu 15% der Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung und zu 10% der Erhöhung des Anteils von Studentinnen in Natur- und Technikwissenschaften dienen. Die jeweilige Kommission hatte die Aufgabe, die Anträge auf Förderungsfähigkeit entsprechend der Förderrichtlinien und auf eine nachvollziehbare Planung der Mittelverwendung zu prüfen.

Die Entscheidung, das Berliner Frauenforschungsförderprogramm (FPFF), mit dem nahezu 20 Jahre lang zu Frauen- und Geschlechterfragen forschende Wissenschaftlerinnen auch außerhalb der Hochschulen unterstützt wurden, umzugestalten und in ein neues Programm zu integrieren, an dem nur Frauen in Hochschulen partizipieren können, fand nicht nur Zustimmung.

Das ehemalige FPFF blieb zwar bis 2006 als Einheit im Konzept des Gesamtprogramms erhalten, setzte aber mit seinen nunmehr nur noch zwei Millionen Euro den Schwerpunkt der Förderung auf ein Stipendienprogramm zur Qualifizierung im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und in naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen. Die Bandbreite umfasste dabei Promotionsstipendien, vorrangig im Bereich der Ingenieurwissenschaften, und Abschlussstipendien für Promotionen und Habilitationen. Finanziert wurden auch Forschungsstipendien zur Durchführung begrenzter Forschungsvorhaben für promovierte Wissenschaftlerinnen und Stipendien zur Ausarbeitung von Forschungsanträgen für andere Förderinstitutionen. Genau an diesen Schwerpunkten setzte die Kritik ein: Während das neue Stipendienprogramm durch die Förderung von an der Hochschule bereits etablierten Frauen nunmehr eher als eine

Art „Eliteförderung“ interpretiert wurde, hatte das FPFF durch die Förderung von Frauen auch aus dem nicht-universitären Kreis eine deutlich breiter gefächerte Klientel aufzuweisen und erzielte zusätzlich beschäftigungspolitische Effekte. Geistes-, Geschichts- und Sozialwissenschaftlerinnen, aber auch Künstlerinnen, für die eine inhaltliche Ausgestaltung mit expliziter Genderthematik zur Förderung unabdingbar war, mussten sich seitdem das Fördervolumen mit Ingenieurinnen teilen, die keinen Genderaspekt in ihre Arbeit einbringen wollen oder können. Die Ausweitung der Zielgruppe stellte aus Sicht der Frauen- und Genderforschung keinen Ersatz für die Minderung der Mittel im Bereich der ursprünglichen Ziele des FPFF dar.

Das Controlling des BCPs erfolgte über die jährliche Berichterstattung der Hochschulen zur erfolgreichen Umsetzung der beantragten Maßnahmen und über die sorgfältige Verausgabung der Mittel. Die Einbeziehung der Hochschulen über eine Gegenfinanzierung aus ihren Haushalten erwies sich als gelungen. Die Befürchtung, dass die Hochschulleitungen nicht zustimmen würden, bewahrheitete sich nicht. Das Interesse der Hochschulen an der Förderung von Frauen aus Sondermitteln war durchaus vorhanden, weil die Hochschulen damit über zusätzliche flexible Mittel in Forschung und Lehre verfügen konnten. Die Bereitstellung eigener Mittel der Hochschulen hat darüber hinaus eine größere Aufmerksamkeit auf die Maßnahmen und deren Erfolg gelenkt. Dieser Anreiz hat zu einer Sensibilisierung der Hochschulleitungen und Hochschulmitglieder geführt.

Die in den Hochschulen erzielten Effekte variieren, da die Hochschultypen und Fachkulturen verschieden sind und die Hochschulen unterschiedliche Maßnahmen ergriffen haben. 679 Wissenschaftlerinnen bzw. Künstlerinnen wurden von 2001 bis 2006 aus diesen Mitteln gefördert. Die Diskussionen sowohl bei der Antragstellung als auch aufgrund der jährlichen Berichtspflicht haben einen Kommunikationsprozess über die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft befördert. Eine ganze Reihe von Maßnahmen an den unterschiedlichen Hochschulen Berlins haben großartige Effekte erzielt, wie z.B. die Anschubfinanzierung für Institute zur Geschlechterforschung in der Medizin und in den Wirtschaftswissenschaften oder die Weiterförderung der Gender-Innovationsprofessuren an der Technischen Fachhochschule (TFH). Die TFH hatte ein weiteres Fachprogramm des HWPs und das BCP miteinander verknüpft, um die Besetzung von fünf Professuren mit Frauen, die sich Genderfragestellungen in ihren jeweiligen Studiengängen annehmen, zu finanzieren.

Auch die Stipendienprogramme mehrerer Fachhochschulen, mit denen Frauen als wissenschaftlicher Nachwuchs zur Promotion geführt werden, sind erfolgreich. Ebenso erreichten Instrumente wie Anschubfinanzierungen für Professuren, Juniorprofessuren, Gastprofessuren oder -dozenturen oder die Erhöhung des Anteils von Frauen auf Qualifikationsstellen bzw. die Förderung von

Projekten für Künstlerinnen nachhaltige Effekte. Nachweisbare Wirkung hatten auch aus der Programmlinie unterstützte Projekte, mit denen Schülerinnen insbesondere auf die technischen und naturwissenschaftlichen Studiengänge der Universitäten aufmerksam gemacht werden sollen (vgl. Degethoff de Campos et al. 2008).

Die relativ geringen Programmmittel für die Geschäftsstelle wurden durch eine gezielte Schwerpunktsetzung, durch die Gestaltung des Antragsverfahrens als Qualitätssicherungsverfahren sowie durch Controlling effizient eingesetzt. Das BCP hat in erheblichem Umfang zur Repräsentanz von Frauen in allen Qualifikationsstufen und zu strukturellen Veränderungen in den Hochschulen beigetragen.

3.2 Frauenförderung mithilfe des BCPs an der HWR bis 2006

An der Vorgängerhochschule FHW Berlin gab es bereits bewährte frauenfördernde Strukturen. Neue Maßnahmen griffen die Konzeption einer neuen Forschungszusammenarbeit für die disziplin- und hochschulübergreifende Frauen- und Genderforschung auf.

Seit 1999 wird an der FHW Berlin der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs mithilfe des Stipendienprogramms zur Vorbereitung von Dissertationen für Fachhochschulabsolventinnen gefördert. Im Jahr 2000 wurde das „Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung“ eingerichtet und unterhalten. Dieses erste interdisziplinär angelegte wirtschaftswissenschaftliche Hochschulinstitut widmet sich u.a. der Vernetzung von geschlechtsspezifischer Forschung sowie der Drittmittelakquisition und Durchführung von Forschungsprojekten mit Genderinhalten. Zur inhaltlichen Ergänzung des Instituts und zur Qualifizierung von Frauen auf eine Fachhochschulprofessur wurde eine Gastprofessur mit Qualifizierungsanteil an eine Frau vergeben.

An der Vorgängerhochschule FHVR Berlin wurden ganz im Einklang mit dem wichtigsten Förderziel, Frauen für wissenschaftliche Führungspositionen zu qualifizieren, insgesamt sechs Frauen gefördert. Im Polizeifachbereich wurden vier Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Lehrkräfte auf Zeit geschaffen. Zusätzlich konnte in diesem Fachbereich eine Gastprofessur für Soziologie mit einer Teildenomination „Gender Studies“ besetzt werden, die zur weiteren Verankerung von Genderaspekten in die Curricula diene. Im Fachbereich „Allgemeine Verwaltung“ konnte sich ebenfalls eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für eine Fachhochschulprofessur qualifizieren. Die beschriebenen Maßnahmen trugen zur positiven Karriereentwicklung der geförderten Frauen bei; die Polizeibeamtinnen konnten ihre interne Polizeikarriere weiterführen, und die Gastprofessorin konnte eine reguläre Professur am Fachbereich einnehmen. Zusätzlich brachten alle Wissenschaftlerinnen Genderaspekte in die Lehre

und Forschung ein, insbesondere bei der Studiengangsentwicklung und natürlich aufgrund der erhöhten Präsenz von Frauen in der Lehre, insbesondere bei der Ausbildung des Polizeivollzugsdienstes (vgl. Fuhrich-Grubert 2008).

4. Weiterführung des BCPs von 2007 bis 2011 (Berliner Masterplan)

Trotz der Einstellung des bundesweiten Hochschulwissenschaftsprogramms wurde das „Berliner Programm“ ab 2007 in veränderter Form mit der erklärten Absicht des Senats von Berlin fortgeführt, die Mittel aufzustocken, sobald sich dazu finanzieller Spielraum ergäbe. Für den Zeitraum von 2007 bis 2009 stand zunächst nur ca. eine Million Euro der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen zur Verfügung, ergänzt um einen erhöhten Eigenanteil der Hochschulen von 33% (500.000 Euro). Auf Grundlage der Erfahrung, dass die gesetzten Ziele erst längerfristig zu erreichen sind, wurden die Förderschwerpunkte angepasst und mit Qualitäts- und Profilentwicklungsplanungen verbunden. Folgende Förderschwerpunkte wurden festgelegt: Die Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur und die Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Post-doc-Phase. Ebenfalls gefördert werden sollten die Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre sowie die Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften. Der zuvor explizit ausgewiesene Anteil an Mitteln für Stipendien wurde als eigenständige Säule des Programms nicht weitergeführt.

Bereits ein Jahr später erfolgte eine weitere Justierung des Programms. Zur verstärkten Förderung von Frauen im Hochschulbereich hat der Senat gemäß seiner Absichtserklärung aus dem Jahr 2007 im Februar 2008 die Fortsetzung und Aufstockung des BCPs aus Landesmitteln für den Zeitraum von 2008 bis 2011 beschlossen. Das BCP in seiner Ausgestaltung von 2007 wurde in die Programmlinie 9 der Ausbildungsoffensive in den Masterplan „Wissen schafft Berlins Zukunft!“ aufgenommen und für die Jahre 2008 bis 2011 um insgesamt sechs Millionen Euro aufgestockt. Das Fördermittelvolumen der gesamten Programmlinie 9 beträgt damit nun 3.398.000 € jährlich bzw. 13,592 Millionen Euro insgesamt. Die Grundfinanzierung des Programms erfolgt durch Landesmittel der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung in Höhe von 1.023.000 € und der für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltung in Höhe von 1.500.000 €. Die beteiligten Hochschulen erbringen – außer im Förderschwerpunkt „vorgezogene Nachfolgeberufungen“ – eine Kofinanzierung in Höhe von ca. 875.000 € (ca. ein Drittel).

An der HWR werden seit 2007 verschiedene Einzelmaßnahmen unterhalb der Professur, die über das BCP finanziert und gefördert wurden, umgesetzt. Als

personenbezogene Qualifizierung werden damit Frauen gefördert und mit ihnen viele innovative Projekte, so die Verankerung von Genderaspekten in der Lehre in den Wirtschaftswissenschaften, in der Rechtspflege und im Sicherheitsmanagement. Es wurden befristet beschäftigte Lehrende im Polizeirecht, in der Rechtstheorie und -soziologie, im Strafprozessrecht und in den Wirtschaftswissenschaften eingestellt. Weitere Bereiche sind die Förderung von Fachhochschulpromotionen, die Ausrichtung einer wissenschaftlichen Summer School „Frauen in Europa (Arbeitstitel)“, die Erstellung einer Studie zu wirtschaftswissenschaftlichen Absolventinnen sowie ein Praxis-Diversity-Projekt.

5. Vorgezogenen Berufung von Frauen

Neben den beschriebenen und weitergeführten Förderschwerpunkten des Berliner Programms stellen vorgezogene Berufungen für Frauen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, eine neue und zusätzliche Schwerpunktsetzung (finanziell die Hälfte der Finanzmittel), dar. Voraussetzung ist eine vorhandene Professur, auf der ein Professor in absehbarer Zeit pensioniert werden würde. In der Übergangszeit wird die Professur zusätzlich mit einer Frau besetzt. Die Förderung erfolgt durch die Übernahme der Kosten für die zeitweilige Doppelbesetzung der Stelle. Dieser Förderschwerpunkt erhält auch dadurch eine besondere Bedeutung, dass das identische Instrumentarium „vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen“ in der weiteren Programmlinie 3 des Masterplans gleichfalls unterstützt wird.

5.1 Vorgezogene Berufungen aus Mitteln des Berliner Masterplans

Weil ansteigende Studierendenzahlen erwartet werden, erhielten alle Bundesländer über den Hochschulpakt zusätzlich Hochschulentwicklungsgelder des Bundes. Das Land Berlin hat durch den Wissenschaftssenator aufgrund dieser neuen Mittel im Februar 2008 mit den Leitungen der Berliner Hochschulen die Vereinbarung über die „Ausbildungsoffensive“ im Rahmen des Förderprogramms „Masterplan Wissen schafft Berlins Zukunft!“ geschlossen. Es stehen nun also verschiedene Programme zur vorgezogenen Berufung von Frauen bereit, die es ermöglichen, in erheblichem Umfang Förderungen zu realisieren. In der Ausbildungsoffensive sind dies die Programmlinie 3 „Vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen“ sowie die Programmlinie 9, die im aufgestockten BCP zusätzliche Mittel für weitere vorgezogene Berufungen von Frauen bereithält. Insgesamt können bis zu 70 Professuren für Frauen für mehrere Jahre bis 2011 über die Programmlinien 3 und 9 des Masterplans vorfinanziert werden.

Die Programmlinien des Berliner Landesprogramms sind wesentlich umfangreicher als das Bundesprogramm, das 2008 ausgelobt wurde (dazu unten). Alle drei Programme sind dadurch miteinander verbunden, dass im Bundesprogramm eine Kofinanzierung von Seiten des Landes gefordert wird, die in Berlin aus den Landesprogrammlinien erfolgt.

5.2 „Professorinnenprogramm“ des Bundes und der Länder

Mit dem 2008 aufgrund einer Bund-Länder-Vereinbarung aus dem Jahr 2007 bundesweit ausgeschriebenen Professorinnenprogramm wurden in zwei Ausschreibungsverfahren (2008 und 2009) insgesamt 200 zusätzliche Stellen für Professorinnen geschaffen.

5.2.1 Ausgestaltung des Programms

Danach kann jede Hochschule die Finanzierung von maximal drei Stellen aus dem Programm beantragen. Das Programm steht allen Hochschultypen offen und enthält keine fachlichen Vorgaben. Die Ausschreibung erfolgt in einem bundesweiten Wettbewerbsverfahren und enthält keine Kontingentierung nach Ländern. Das Programm ist auf Erstberufungen beschränkt. Finanziert werden bis zu 150.000 € pro Jahr und Stelle; im Unterschied zum Berliner Landesprogramm wird neben dem Gehalt der geförderten Professorin während der Laufzeit auch die Ausstattung finanziert. Das gilt nicht nur für Universitäten, sondern auch für Fachhochschulen – so dass auch ihnen befristet wissenschaftliche Qualifizierungsstellen zur Verfügung gestellt werden können.

Dieses Bund-Länder-Programm enthält sowohl sogenannte „Vorgriffsprofessuren“ wie auch die Möglichkeit der Finanzierung von Regelberufungen. In beiden Fällen ist eine mindestens 50-prozentige Kofinanzierung der Länder erforderlich. Bei den Vorgriffsprofessuren geht es darum, durch eine mehrjährige Anschubfinanzierung einen Anreiz für die Listenplatzierung und Berufung einer Frau zu geben. Eine solche Förderung kann sich auf einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erstrecken.

Grundsätzlich ist nach der Vereinbarung auch die Finanzierung von Regelberufungen auf offene Stellen möglich. Der Schwerpunkt des Programms liegt aber auf Vorgriffsprofessuren. Bei der Förderung von Regelberufungen von Frauen soll die Kofinanzierung des Landes oder der Hochschule in der Form erfolgen, dass die dann frei werdenden und weitere Haushaltsmittel für die Durchführung anderer Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Im Land Berlin existieren gute Bedingungen, das Programm stärker in der Form von Vorgriffsprofessuren zu realisieren, da mit dem „Masterplan“ des Landes, der gleichzeitig realisiert wird und den damit vorhandenen Gegenfinan-

zierungsgeldern Mittel des Landes zur Verfügung stehen, aus denen die erforderliche Eigenleistung erbracht werden kann. In anderen Bundesländern ist es für die Hochschulen teilweise schwieriger, an dem Programm zu partizipieren, da die Kofinanzierung dort ausschließlich von den Hochschulen getragen werden muss.¹

Für alle sich bewerbenden Hochschulen galt, dass die entscheidende Bedingung für eine erfolgreiche Bewerbung um Mittel aus diesem Programm die Vorlage eines überzeugenden Gleichstellungskonzeptes war. Unter den Hochschulen, die diese gleichstellungspolitische Qualitätsprüfung bestanden haben, werden die Finanzmittel dann in Wettbewerbsverfahren bzw. im „sogenannten Windhundverfahren“ vergeben, also in der Reihenfolge, in der die Hochschulen die Ernennung der neuen Professorin für die beantragte Professur nachweisen können. Dieses Prozedere, das für Hochschulen mit erheblichen Unsicherheiten verbunden ist, wurde absichtlich gewählt, um den Wettbewerb um die schnellsten und erfolgreichsten Verfahren anzuregen. Es bedeutet aber für die Hochschulen, dass es zu einer Doppelbesetzung ohne Doppelfinanzierung kommen kann. Wenn eine Frau den Ruf auf eine vorgezogene Berufung angenommen hat, die Hochschule im „Windhundverfahren“ aber nicht gefördert wird, weil andere Hochschulen schneller waren, stände keine externe Finanzierung bereit, sondern die Hochschule müsste zusätzliche Gelder allein aufbringen.

5.2.2 Genderkonzepte der Hochschulen im Wettbewerb

Voraussetzung für die Förderung ist das erfolgreiche Abschneiden der Hochschulen in einem Wettbewerbsverfahren, das im Frauenförderbereich einen neuartigen Ansatz darstellt. Eine Beantragung der Bundesmittel aus dem Professorinnenprogramm ist nur in einem mehrschrittigen Verfahren möglich. Erst muss die Hochschule in einem umfassenden und zukunftsorientierten Gleichstellungskonzept vergangene Ansätze, Aktivitäten und Leistungen für die Gleichstellung von Männern und Frauen dokumentieren. Über die Beurteilung dieses Gleichstellungskonzeptes und damit indirekt auch über die Anträge der Hochschule entscheidet ein Begutachtungsgremium. Das Gleichstellungskonzept muss eine differenzierte Situationsanalyse (Stärken-Schwächen-Analyse) enthalten und daraus operationale, nachprüfbare Gleichstellungsziele ableiten. Neben quantitativen und qualitativen Erfolgen der Hochschule in ihrer Gleichstellungsarbeit sollte eine durchgängige Nachhaltigkeit erkennbar sein. Die Erfolge bei der Einbindung von weiblichen Nachwuchskräften in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, sind in dem Gleichstellungskonzept darzustellen.

1 Zusätzlich haben andere Bundesländer das Problem, dass für wegfallende HWP-Mittel keine kompensatorischen Programme auf Landesebene aufgelegt wurden.

Das Handeln der gesamten Hochschule und ihrer Leitung muss für ein erfolgreiches Antragsverfahren von einem gleichstellungspolitischen Gesamtdenken geprägt sein. Dementsprechend sind institutionalisierte hochschulinterne Regelungen zur Chancengleichheit bei der Hochschulsteuerung, im Qualitätsmanagement sowie im Controlling unverzichtbar. Übereinkünfte über das Qualitätselement „Chancengleichheit“ sollten z.B. über Gleichstellungsziele bzw. über das Leitbild der Hochschule abgesichert sein.

Diese Gleichstellungskonzepte werden von einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Benehmen mit den Ländern eingesetztes Begutachtungsgremium bewertet. Erst nach einer positiven Begutachtung erfolgt eine Fördermitteilung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel dem Grunde nach. Konkrete Finanzierungsanträge können erst mit der schriftlichen Rufannahme der Professorin eingereicht werden. Die Finanzauszahlung erfolgt dann entsprechend der vorhandenen Finanzmittel für diejenigen Hochschulen, die am schnellsten ihre Personalentscheidung umsetzen konnten.

5.3 HWR Berlin und vorgezogene Berufungen

Die HWR Berlin bzw. ihre Vorgängereinrichtungen FHVR und FHW Berlin beteiligten sich in allen drei Förderlinien/-programmen nach den jeweils vorgesehenen Verfahrensregelungen an der Fördermaßnahme „vorgezogene Berufungen für Frauen“. Beide Vorgängerhochschulen wurden in ihren Ansätzen und Konzepten bestätigt und waren damit im Herzstück der Frauenförderung, der unbefristeten Berufung von Frauen auf Professuren, erfolgreich und der Frauenanteil an den Professuren konnte erhöht werden. An der FHW Berlin wurde eine zweistellige Anzahl von Professuren als vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen definiert. An der FHVR wurden ebenfalls Professuren diesem Zweck gewidmet – nicht in der gleichen Anzahl, da die FHVR insgesamt über deutlich weniger Professuren verfügte.

Zum Ende des Jahres 2009 haben neun neu berufene Professorinnen an der HWR ihre Professur angetreten bzw. werden definitiv zum Sommersemester 2010 beginnen. Weitere vier Berufungsverfahren sind noch in der Bearbeitung auf Fachbereichsebene. Dies bedeutet eine erfolgreiche Einwerbung dieser „Drittmittel“ für zeitweise doppelt besetzte Professuren im Umfang einer siebenstelligen Geldsumme für die HWR Berlin, die vor allen der Lehre zugute kommt.

6. Zusatzförderung dank gleichstellungspolitischer Leistungen – Fazit

Festgehalten werden kann, dass mit der Form der Antragsstellung, bei der die Hochschulen um die Fördergelder für die Frauenförderung konkurrieren, eine neue Steuerungsstrategie angewendet wurde. Das Bundesministerium, aber auch

der Berliner Senat möchten durch das Wettbewerbsverfahren neue Impulse für die Gleichstellung geben, weiterhin auf hohem Niveau Frauenförderung zu betreiben. Dann honorieren sie mit zusätzlichem Geld diejenigen Hochschulen, die bereits gute bis sehr gute Leistungen auf dem Gebiet der Chancengleichheit vorzuweisen haben. Dem Kriterium „Erfolg in der Gleichstellungspolitik“ kann die HWR Berlin gut entsprechen. So hat sie sich im Laufe der Jahre in hohem Maße engagiert und das nicht zuletzt finanziell – wie ihr in dem Begründungsschreiben für das Gleichstellungskonzept vom Begutachtungsgremium 2008 bescheinigt wurde. Sicher kommt der HWR Berlin (bzw. der Vorgängerhochschule FHW Berlin) in diesem Wettbewerbsverfahren ihre umfangreiche Erfahrung in einem anderen ähnlich aufwendigen Akkreditierungsverfahren zugute. So wurde sie im Mai 2008 zum dritten Mal mit dem Total E-Quality Award für ihre erfolgreichen Aktivitäten für die Chancengleichheit ausgezeichnet. Auch diese Erfolge hat Franz Herbert Rieger maßgeblich mitverantwortet.

Literatur

- Beyer, B./Fuhrich-Grubert, U. (2008): Das erste „Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen“. In: Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (Hg.): In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen. Berlin, S. 58–63
- Degethoff de Campos, H./Haase, S./Philipp, V. (2008): Das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“. In: Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (Hg.): In der Vielfalt erfolgreich. Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen. Berlin, S. 63–67
- Fuhrich-Grubert, U. (2008): Erfolgreich und notwendig: Frauenpolitik und Gender Mainstreaming an der FHVR (1992–2008). In: Prümm, H. P./Spinti, H. (Hg.): Verwaltung und Recht – Entwicklung und Perspektiven. Eine Festschrift zum 35-jährigen Bestehen der FHVR Berlin und zu ihrer Integration in die HWR Berlin. Berlin, S. 65–89
- Koreuber, M. (2001): Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Hochschulen – ein Berliner Sonderprogramm. In: LaKoF (Hg.): Zehn Jahre LaKoF. Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen: erfolgreich & unverzichtbar. Berlin, S. 12–13
- Kriszio, M. (2001): Frauenförderung im Rahmen der Hochschulsonderprogramme des Bundes und der Länder. In: Lakof (Hg.): Zehn Jahre LaKoF. Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen: erfolgreich & unverzichtbar. Berlin, S. 14–15

