

Gender Budgeting an Universitäten

Rothe, Andrea

2007

<https://doi.org/10.25595/737>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rothe, Andrea: *Gender Budgeting an Universitäten*, in: Feministische Studien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 25 (2007) Nr. 2, 289-298. DOI: <https://doi.org/10.25595/737>.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Walter de Gruyter Verlag.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.1515/fs-2007-0211>

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

Andrea Rothe

Gender Budgeting an Universitäten

Ausgangslage

Das transnationale EU-Projekt »Gender Budgeting as an Instrument for Managing Scientific Organisations to Promote Equal Opportunities for Women and Men – With the Example of Universities« zielt auf die Entwicklung von Indikatoren, Instrumenten und Maßnahmen, mit deren Hilfe Gender Budgeting als wichtiger Bestandteil des Budgetgeschehens in wissenschaftlichen Organisationen verankert werden kann. Die Erkenntnisse sollen zu einem europäischen Gender Watch System beitragen.

Mit Gender Budgeting wird der Transfer von Gender Mainstreaming auf das Haushaltsgeschehen vollzogen und auf den Prozess der Haushaltsplanung, -steuerung und des Haushaltscontrollings. Der Begriff Gender Budgeting bezeichnet die Analyse der (Lenkungs-)Wirkung von öffentlichen Mitteln hinsichtlich der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Impact Analysis) sowie die Analyse des Haushaltprozesses selbst und dessen Ausgestaltung hinsichtlich einer geschlechtsreflexiven Durchführung. Zudem beinhaltet Gender Budgeting auch, die Lenkungswirkung der Mittelverteilung zu nutzen, um konkrete Ziele – in dem hier interessierenden Fall die Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und in wissenschaftlichen Einrichtungen – zu erreichen.

Wir gehen davon aus, dass Gender Budgeting positive Effekte auf die Planung und Evaluation von wissenschaftlichen Strategien und Politiken hat, ebenso wie auf die Effizienz und die Transparenz

der Zuweisung von Ressourcen und des Ablaufs von Entscheidungsprozessen. Das eröffnet nicht nur Frauen neue Wege in eine wissenschaftliche Karriere, sondern kann auch Männern neue Zugangsmöglichkeiten bieten, indem z.B. Benachteiligungen bestimmter Gruppen von Männern transparent werden.

Das Beispiel der Universitäten ist sinnvoll, da Universitäten in Europa noch immer die Orte sind, an denen ein Großteil der Forschung stattfindet. Gleichzeitig sind Universitäten diejenigen Organisationen, an denen die nächsten Generationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgebildet werden. Wenn es gelingt hier Chancengleichheit für Frauen und Männer zu erzielen, hat das Signalwirkung für andere öffentliche wie privatwirtschaftliche Forschungseinrichtungen. Zudem sind Universitäten – noch – weitgehend durch öffentliche Mittel finanziert und unterliegen deswegen der staatlichen Kontrolle. Der Staat kann daher Einfluss auf die Universitäten nehmen und Grundsätze wie Geschlechtergerechtigkeit und eine geschlechtergerechte Mittelvergabe einfordern.

Die auf zwei Jahre angelegte Specific Support Action (SSA) wurde von der Frauenakademie München e.V. (FAM) in Zusammenarbeit mit dem Sozialwissenschaftlichen Institut München (SIM) im 6. Rahmenprogramm der EU beantragt und ist im September 2006 unter der Trägerschaft der FAM gestartet. In dem transnationalen Projekt arbeiten in Deutschland die Frauenakademie München e.V. (FAM) und das Sozialwissenschaftliche Institut München (SIM) zusammen, Projektpartner in Polen ist das Network East-

West Women (NEWW-Polska) und in Österreich das Institut für internationale und heterodoxe Ökonomie an der Wirtschaftsuniversität Wien. Die kooperierenden und beispielhaft untersuchten Universitäten sind die Universität Augsburg, die Universität Danzig sowie die Wirtschaftsuniversität Wien.

Die Zusammenarbeit der drei Länder ist von Bedeutung, da Deutschland, Österreich und Polen auf z.T. sehr unterschiedlichen Entwicklungsstufen bezüglich der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Wissenschaft stehen und die nationalen Rahmenbedingungen sowie die spezifische Situation der kooperierenden Universitäten sehr verschiedene Ansatzpunkte für die Implementierung von Gender Budgeting in wissenschaftlichen Organisationen bieten. Der transnationale Vergleich ermöglicht es uns, differenzierte Ergebnisse zu erarbeiten.

Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse

Bisher konnten folgende, aufeinander aufbauende Analysen und Evaluationen durchgeführt werden:

- Analyse der nationalen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer in der Wissenschaft in Österreich, Polen und Deutschland
- Vergleich und Evaluation dieser Rahmenbedingungen
- Analyse der Situation von Frauen und Männern an der Universität Augsburg (Deutschland), Universität Danzig (Polen) und der Wirtschaftsuniversität Wien (Österreich)
- Analyse des Budgetprozesses an den genannten drei Universitäten
- Evaluation der Situation von Frauen und Männern und des Budgetprozesses an den drei Universitäten¹

Analyse der nationalen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer in der Wissenschaft in Deutschland, Österreich und Polen

Die Untersuchung der nationalen Rahmenbedingungen im transnationalen Vergleich zeigt deutliche Unterschiede, aber auch Ähnlichkeiten zwischen Deutschland, Österreich und Polen hinsichtlich der Beteiligung von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Unterschiede gibt es in Bezug auf die Politiken für die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Umfeld, die wissenschaftliche Infrastruktur sowie bezüglich des »Klimas« für die Geschlechtergleichstellung.² Österreich z.B. hat einen offiziellen Gender Mainstreaming-Ansatz auf nationaler Ebene, der die Mittelverteilung als Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit deutlich formuliert. Darüber hinaus wird, in Anlehnung an das EU-Ziel, eine 40%ige Beteiligung von Frauen beim Forschungspersonal und bei den Projektleitungen angestrebt (König/Brustmann 2004). In Österreich wurden zudem mit dem neuen Hochschulgesetz (UG 2002) Grundlagen geschaffen, Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe im Universitätsmanagement festzuschreiben. Die Integration geschlechtersensibler Aspekte wurde als wesentliches Ziel in allen Steuerungsinstrumenten und auf allen

¹ Die meisten Berichte können auf der Website der Frauenakademie abgerufen werden (www.frauenakademie.de).

² Dies bestätigt die Ergebnisse des EU-Berichts der Helsinki Group on Women and Science: National Policies on Women and Science in Europe. Luxemburg 2002.

Ebenen verankert. Wichtige Instrumente sind in diesem Zusammenhang Leistungsvereinbarungen, eine formelgebundene Budgetierung³ sowie die so genannte »Wissensbilanz«⁴, die regelmäßig evaluiert werden.

Deutschland hat, einer Studie der Europäischen Kommission zufolge, im europäischen Vergleich die meisten Maßnahmen und Strategien zur Chancengleichheit in der Wissenschaft implementiert (Commission of the European Communities 2005). Ein ganz wesentliches Instrument der Förderung waren in Deutschland die Hochschulsonderprogramme II und III (1990–2000) sowie das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) (2001–2006). Letzteres stellte während seiner Laufzeit für die »Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre« jährlich 30,7 Millionen Euro zur Verfügung. Dagmar Höppel, Sprecherin der HWP-Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), geht davon aus, dass etwa 80 % der Frauenfördermaßnahmen an Hochschulen über HWP finanziert wurden. Mit dem Wegfall dieser Gelder ab 2007 wird allgemein mit einem enormen Einbruch der Frauenförderung in der Wissenschaft gerechnet (zwd Frauen und Politik, 2006).

Darüber hinaus bieten einige Programme in Österreich und Deutschland individuelle (monetäre) Förderungen für Frauen an, zum Beispiel in Form von Stipendien für Doktorandinnen oder Habilitandinnen oder Mentoringprojekte für

Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Mit letzterem soll der in Deutschland und Österreich noch immer wesentlich deutlicher als in Polen ausgeprägten »geschlechtstypischen« Fächerwahl entgegen gewirkt werden, mit einer extremen Unterrepräsentanz von Frauen in Ingenieur- und vor allem Informatikstudiengängen (vgl. z.B. She Figures 2006, S. 57 und 60). Maßnahmen, um der starken Unterrepräsentanz von Männern z.B. in den Sprach- und Literaturwissenschaften und bei den Lehramtsstudiengängen für Grund- und Hauptschule entgegen zu wirken, werden bisher erst angedacht.⁵

Zudem haben einige Universitäten in Deutschland und Österreich Geschlechterforschung in der Lehre integriert und wenden damit Personalmittel für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen auf.

In Polen spielt Gender Mainstreaming oder Gender Budgeting an Hochschulen bisher keine Rolle. Frauenförderung existiert, wenn überhaupt, nur im Rahmen von EU-Programmen und Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten gibt es bisher nur wenn sich Professor/innen oder Studierende persönlich engagieren.

Hinsichtlich der Partizipation von Frauen und Männern an Universitäten konnten wir feststellen, dass der Anteil der Frauen im Wissenschaftsbereich in den letzten Jahren zwar angestiegen ist, aber im Vergleich zu den ca. 50 % Studienanfängerinnen in allen drei Nationen noch vergleichsweise niedrig ist. In Deutschland

³ Bei der formelgebundenen Budgetierung werden Gelder nach festen Sätzen/Formeln verteilt. Gleichstellungsaspekte wie die Erhöhung des Anteils von Professorinnen oder Habilitationen von Frauen werden z. T. in dieses System integriert.

⁴ Die Wissensbilanz Österreich geht auf den Beschluss des Europäischen Rates in Lissabon von 2000 zurück. Hier werden die meisten Daten geschlechtsdisaggregiert präsentiert. Alle Universitäten sind verpflichtet diese jährlich vorzulegen. (Siehe: www.agendawissen.net sowie Pasternak 2006, S.45–48).

⁵ An der Universität Augsburg gibt es z.B. Überlegungen ein Mentoringprojekt für Studenten für Lehramt Grundschule anzubieten.

und Österreich machen Frauen durchschnittlich 30% der wissenschaftlichen Angestellten aus. Im Vergleich dazu hat Polen mit 36% eine relativ hohe Beteiligung von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universitäten. Eine Ursache für die insgesamt höhere Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft wird in der sozialistischen Gleichstellungspolitik gesehen (vgl. z.B. European Commission 2004).

Die Analyse der Arbeitsbedingungen zeigte für Deutschland und Österreich darüber hinaus, dass Frauen, die im wissenschaftlichen Umfeld bleiben, öfter in ungesicherten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind als Männer. Die Untersuchung der sozialen Situation macht deutlich, dass vor allem in Deutschland und Österreich noch immer viele Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen, auf Kinder verzichten. Ob das (nur) an nicht zu vereinbarenden Arbeitsbedingungen liegt, oder z.B. (auch) an der noch immer niedrigen Bereitschaft von Männern Erziehungsverantwortung zu teilen oder welche anderen Aspekte zudem von Bedeutung sind, konnte im Rahmen dieser Analyse nicht geklärt werden.

Unter Budgeting-Aspekten wichtig erwies sich der transnationale Vergleich der Forschungs- und Entwicklungsausgaben pro Wissenschaftler/in.⁶ Dabei zeigt sich, dass zwar der Anteil von Frauen in der Wissenschaft in Polen mit 43% (2006 und 39% in 2003) besonders hoch ist, dass aber die veranschlagten Forschungs- und Entwicklungsausgaben pro Wissenschaftler/in extrem niedrig sind. Das gilt für die meisten osteuropäischen EU-Länder. In Österreich und Deutschland ist es genau umgekehrt. Hier sind die Ausgaben pro Wissenschaftler/in vergleichsweise hoch,

der Anteil der Wissenschaftlerinnen jedoch mit 21% (Österreich 2003) und 19% (Deutschland 2003) gering (She Figures, 2006, S. 72). Dennoch sind die Gehälter an den Hochschulen insgesamt niedrig, verglichen mit den Einkommensmöglichkeiten in der Privatwirtschaft. In Deutschland und Österreich, aber besonders in Polen lässt sich eine klare Tendenz beobachten, dass sehr viel mehr Männer als Frauen nach dem Studium in die private Wirtschaft wechseln. Neben der besseren Bezahlung ist zu vermuten, dass auch die Tatsache, dass Männer häufiger aus den Ingenieur- oder Naturwissenschaften kommen, ein Grund für ihre Abwanderung in die Industrie ist, da diese Qualifikationen stark nachgefragt sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Ähnlichkeiten zwischen den drei Ländern vor allem Benachteiligungen von Frauen betreffen. So sind die Metaphern der »Pyramide«, der »Karriereschere«, bzw. der »leaky pipeline« für Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen für alle drei Nationen gleichermaßen gültig und die Partizipation von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft ist in allen drei Ländern vergleichsweise niedrig (siehe hierzu z.B. auch European Commission 2000 sowie Commission of the European Communities 2005). Der Vergleich Polens mit den beiden anderen Nationen zeigt darüber hinaus deutlich, dass es sich bei der Nichtberücksichtigung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen nicht einfach um ein »demographisches Problem« handelt, und mit der Zunahme von Frauen an der Basis – in diesem Fall die Zunahme von Frauen unter den Studierenden und Absolvent/innen – Frauen quasi automatisch nach einer entsprechenden Verzögerung entsprechend ihres

⁶ Gerechnet werden die Forschungs- und Entwicklungsausgaben in Kaufkraft-Standards pro capita der Wissenschaftler/in (Purchasing Power Standards per capita researcher, siehe *She Figures* 2006, S. 72)

Anteils an den Studierenden in allen Positionen vertreten sein werden. In Polen z. B. machen Frauen bereits seit geraumer Zeit erheblich mehr als 50 % der Studierenden aus und Frauen liegen auch bei den Absolventinnen bei ca. 50 %, ein gender bias in den Top-Positionen ist jedoch geblieben. Auch die Bedeutung von Geschlechterforschung kann in allen drei Ländern als marginal bezeichnet werden, wenn man die Höhe der (Personal-)Ressourcen und den Grad der Institutionalisierung dieses Forschungsgebietes betrachtet (Kahlert 2003, Metz-Göckel 2004).

Die Analyse der nationalen Rahmenbedingungen hat darüber hinaus gezeigt, dass es noch z. T. erhebliche Lücken bei den nach Geschlecht disaggregierten Daten gibt, die für weitere Analysen notwendig wären. Das betrifft z. B. die soziale Situation von Studierenden und Beschäftigten an Universitäten aber auch Verlaufsdaten z. B. über Karriereverläufe von Wissenschaftler/innen oder Verbleibsanalysen von Forscher/innen nach Abschluss von zeitlich befristeten wissenschaftlichen Projekten.

Vergleich der spezifischen Situation von Frauen und Männern an den Universitäten Augsburg (Deutschland), Danzig (Polen) und der Wirtschaftsuniversität Wien (Österreich)

Die Ergebnisse der Analyse der nationalen Rahmenbedingungen spiegeln sich weitgehend in der Analyse der Situation von Frauen und Männern an den drei exemplarisch untersuchten Universitäten wider. Untersucht wurden u. a. der berufliche Werdegang vom Studienanfang bis zur Professur, die Einkommenssituation, die Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen, die Politiken, Regelungen und Managementinstru-

mente vor allem hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die Finanzierung der jeweiligen Universität unter besonderer Berücksichtigung finanzieller Anreizsysteme und formelgebundener Budgetierung für eine höhere Beteiligung von Frauen im wissenschaftlichen Stab.

Unter den Studienanfänger/innen machen Frauen inzwischen an allen drei Universitäten mehr als 50 % aus. Im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere scheiden jedoch unverhältnismäßig viele Frauen aus und es ergibt sich eine deutliche Geschlechterpyramide mit nur noch wenigen Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen. Ihre Beteiligung an, aber vor allem ihr offizieller Einfluss auf die Budgetplanung der Universitäten kann entsprechend als gering (Wirtschaftsuniversität Wien und Universität Augsburg) bis marginal (Universität Danzig) bezeichnet werden.

Die Politiken, Regelungen und Managementinstrumente zur Finanzierung der Universitäten unterscheiden sich im Detail sehr stark, allgemeine und gemeinsame Trends und Tendenzen lassen sich jedoch ausmachen. Hauptmerkmale sind eine zunehmende Umstellung der universitären Mittelverteilung nach unternehmerischen Gesichtspunkten. Anstelle der stark durch den Staat dirigierte Mittelzuweisung dürfen die Universitäten ihre Budgets zunehmend nach eigenem Ermessen innerhalb der Organisation verteilen. In Österreich erhalten die Universitäten z. B. seit 2002 einen Globalhaushalt. Staatliche Überwachung der öffentlichen Gelder findet immer mehr mit Hilfe unternehmerischer Methoden statt, die mit dem so genannten New Public Management Eingang in die Verwaltungen der Universitäten gefunden haben. Die Mittel werden vor allem nach bestimmten Formeln und entsprechend verabschiedeter

Ziele zugewiesen. Die Wirtschaftsuniversität Wien muss inzwischen ihre gesamte Mittelvergabe mit diesen Instrumenten nachweisen. An der Universität Augsburg wird entsprechend dem neuen Bayerischen Hochschulgesetz von 2006 gerade erst auf das neue System umgestellt. Ca. 10% der staatlichen Mittel werden derzeit nach leistungs- und belastungsbezogenen Indikatoren und ab 2007 auch entsprechend festgelegter Zielvereinbarungen verteilt. Gleichstellung spielt bei der formelgebundenen Mittelverteilung bereits eine – wenn auch verhältnismäßig geringe – Rolle. Die Messgrößen sind bisher nur quantitative Zahlen (sex counting), z. B. die Anzahl der Professorinnen, Habilitandinnen oder Doktorandinnen. Die Zielvereinbarungen der Universität Augsburg mit dem Ministerium enthalten zum Thema Verbesserung der Chancengleichheit – anders als für alle anderen Bereiche – bislang nur Kann- und Sollbestimmungen, was den Sinn dieses Instrumentes in Frage stellt. In Danzig ist die Umstellung auf Ziel- und Leistungsvereinbarungen in den nächsten Jahren geplant.

Insgesamt findet durch die Anlehnung an privatwirtschaftliche Strukturen eine stärkere Hierarchisierung der Universitäten statt, die sich auch auf die Budgetplanung und -entscheidungen auswirkt. Gleichzeitig wird die Beteiligung der verschiedenen universitären Gruppen (z. B. Professor/innen, Mittelbau, Student/innen, Vertreter/innen für Gleichstellung) reduziert. An der Universität Augsburg findet dieser Umstellungsprozess gerade statt, an der Wirtschaftsuniversität Wien wird er seit ca. zwei Jahren erprobt. Insgesamt, so zeigen die Erfahrungen an der Wirtschaftsuniversität Wien, finden nun mehr Entscheidungen im Prozess der Budgetplanung auf informellem Wege statt. Der Abbau der partizipativen und vergleichsweise demokratischen Hochschulstrukturen wird vor allem von den

Vertreter/innen der Gleichstellung mit Sorge beobachtet, denn informelle Strukturen wirken sich in von Männern dominierten Strukturen i. d. R. negativ auf die Förderung und Beteiligung von Frauen aus.

In Polen werden Universitätsangestellte im Wesentlichen vom Ministerium für Erziehung für ihre Tätigkeit in der Lehre bezahlt. Während diese Entlohnung nach festen Formeln für Frauen und Männer geregelt und gleich ist, müssen Gelder für Forschungsprojekte von den Professor/innen direkt beim Prorektor der Universität beantragt werden. Für die Verteilung dieser Forschungsgelder gibt es keine festgelegten Kriterien oder Regelungen. Ob es bei der Verteilung der Forschungsgelder ein gender bias gibt, konnte im Rahmen des Projektes nicht ermittelt werden.

Analyse des Haushaltsprozesses an den drei kooperierenden Universitäten

Neben der Analyse der nationalen Rahmenbedingungen und der spezifischen Situation von Frauen und Männern in den drei Universitäten, haben wir den Haushaltsprozess der drei Universitäten mit Hilfe von teil-standardisierten Interviews und teilnehmender Beobachtung untersucht. Mit dieser Analyse wollten wir herausfinden, ob und wenn ja, welche geschlechter-typischen Einstellungen bei den Haushaltsverantwortlichen und den Akteur/innen für Gleichstellung existieren und welche Meinungen und Erfahrungen es zu Gleichstellungsmaßnahmen und Gender Budgeting gibt. Auch interessierten uns informelle Macht- und Entscheidungsstrukturen innerhalb der Universität und insbesondere bei der Haushaltsplanung. Mit dieser Herangehensweise war es uns möglich, die oft komplexen und subtilen Prozesse auf der Ebene der persönliche Einstel-

lungen und Motivationen und auf der Ebene der Organisation zu beobachten, so dass auch die Organisationskultur(en) einbezogen werden konnte(n). Das soll uns Ansatzpunkte für Prozessindikatoren liefern, die für eine gleichstellungsorientierte Mittelverteilung notwendig sind.

Die Prozessanalyse zeigte, dass an allen drei Universitäten bisher kaum Frauen in budgetrelevanten Spitzenpositionen vertreten sind. Und in den Fällen, in denen Frauen doch formal für den Haushalt wichtige Stellen innehaben, zeigt sich, dass ihre faktische Macht dennoch gering ist. Die Abteilungsleiterin des Büros für Finanzanalyse und -controlling der Universität Danzig etwa äußert im Interview, dass zwar Frauen die Budgetpläne der Universität erstellen, die Vorgaben werden aber von Männern gemacht, die auch die Entscheidungen fällen. Vertreter/innen für Gleichstellung im Sinne einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten gibt es an der Universität Danzig nicht. Die Frauenbeauftragte an der Universität Augsburg hat durch die bisher noch bestehende klare Strukturierung des Haushaltsprozesses vergleichsweise gute Möglichkeiten, auch offiziell Einfluss auf die Haushaltsplanung zu nehmen. Zudem ist es ihr mit den so genannten »5 kollektiven Akteuren« gelungen, ein Netzwerk für die Gleichstellungsarbeit in der Universität aufzubauen, das auch den sehr unterstützenden Rektor und die Uni-Leitung mit einschließt. Allerdings beurteilt die Frauenbeauftragte ihren offiziellen Einfluss auf Haushaltsentscheidungen im Vergleich zur Macht z. B. der Dekane als gering und verweist auf die Bedeutung informeller Netzwerke.

Durch die Veränderungen aufgrund des neuen Universitätsgesetzes (UG 2002) in Österreich, gibt es an der Wirtschaftsuniversität Wien keine offizielle Vertreterin der Chancengleichheit mehr, die Gleichstellungsaspekte in Haushaltsprozessen

vertreten könnte. Hier tritt der Rektor als engagierter Unterstützer der Chancengleichheit auf. Da Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe festgeschrieben ist, sollten und müssten nun alle am Haushaltsprozess Beteiligten auf Geschlechtergerechtigkeit achten. Viele Akteur/innen halten eine/n institutionalisierte/n Repräsentant/in für Gender Mainstreaming jedoch weiterhin für notwendig, um die kontinuierliche Weiterentwicklung dieses Bereichs zu gewährleisten und sehen in dem Nichtvorhandensein einer solchen Stelle eine faktische Schwächung gleichstellungspolitischer Ziele.

Ausblick

In allen drei Universitäten konnte gezeigt werden, dass gerade bei der Mittelverteilung informelle Netzwerke wichtig sind und durch die stärkere Hierarchisierung der Universitäten weiter an Bedeutung gewinnen. Dies wird von vielen als Verlust von Transparenz bezüglich der (Haushalts-) Entscheidungen wahrgenommen. Selbst für Einzelmaßnahmen ist ein guter (informeller) Draht zwischen Vertreter/innen der Gleichstellung und einer/m oder mehreren einflussreichen Haushaltverantwortlichen von Vorteil, wenn nicht gar entscheidend.

Um mit Hilfe der Mittelvergabe dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen, wird es in Zukunft notwendig sein, dass bei Budgetplanungen und -entscheidungen Fragen nach der Wirkung der Mittelvergabe auf Frauen und Männer zu einem festen Bestandteil der Überlegungen werden. Wichtig scheint uns auch eine Intensivierung der Kommunikationsprozesse unter den Akteur/innen für Gender Mainstreaming und Gleichstellung, um klare gemeinsame Ziele zu formulieren. Mangelnde Absprachen und uneinheitliches Auftreten schwächen den

Einfluss, den die Akteur/innen auf die Mittelverteilung nehmen könnten.

In der Untersuchung begegneten wir öfter der Aussage, dass Gelder nur noch für exzellente Wissenschaft vergeben werden sollen. In diesem Zusammenhang scheint uns eine Debatte über die Frage »was ist exzellente Wissenschaft« und »exzellente für wen« dringend geboten. Die Reduzierung von »Exzellenz« auf lange Arbeitsstunden an der Universität und die gleichzeitige Überhöhung des Berufs der/des Wissenschaftlers/in als eine »Berufung« benachteiligt all diejenigen, die eine ausgeglichene work-life-balance anstreben. Frauen, die i. d. R. immer noch die Hauptverantwortung für Kinder übernehmen müssen, sind davon besonders betroffen. Eine wissenschaftliche Analyse, welche Wirkung(en) die Vergabe von Geldern nach dem derzeit üblichen Exzellenz-Begriff auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und auf die unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen hat, steht noch aus.

Hinsichtlich der Budgetierung der Universitäten in Deutschland, Polen und Österreich zeigte sich, dass in allen drei Ländern fundamentale Veränderungen an den Universitäten stattfanden und -finden. Ziel der Veränderungen scheint ein Umbau der Universitäten zu unternehmerisch strukturierten Organisationen zu sein, deren Hauptziel die schnelle und output orientierte Produktion von für die industriellen Anforderungen passendem Wissen, Technologien und »Humankapital« ist. Damit einher geht, so ist zu befürchten, dass Bildung nicht mehr als Menschenrecht gilt (Absatz 1, Artikel 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte), sondern ein Wirtschaftsgut wird, das sich diejenigen kaufen können, die es sich auch leisten können. Zudem ist zu vermuten, dass wegen der zunehmenden Bedeutung von privatwirtschaftlichen Drittmitteln, in Zukunft nicht mehr die

Allgemeinheit von den Ergebnissen profitieren wird, obwohl sie mit ihren Steuergeldern die Universitäten bisher weitgehend finanzieren. Betrachten wir diese Entwicklungen aus dem Blickwinkel von Geschlecht (gender), Klasse (class) oder Ethnizität (race/ethnicity), sind die Verlierer/innen der neuen globalen Wissenschaftswelt schnell ausgemacht. Um dem entgegenzuwirken ist es wichtig, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als feste Bestandteile in die neuen Organisationsstrukturen der Universitäten und anderer wissenschaftlicher Organisationen zu integrieren.

In dem nun anstehenden Arbeitsschritt des Projektes werden wir konkrete Instrumente, Maßnahmen und Indikatoren für die Implementierung von Gender Budgeting in den Hochschulen entwickeln. Im letzten Projektabschnitt werden wir Instrumente und Maßnahmen herausgreifen, die die jeweilige Universität in ihrem derzeitigen Entwicklungsstand bei der Implementierung von Gender Budgeting unterstützen können. Die für den Haushalt und die Gleichstellung Verantwortlichen sollen Werkzeuge an die Hand bekommen, Gender Budgeting langfristig und nachhaltig in ihr Budgetgeschehen zu integrieren. Darüber hinaus werden die Ergebnisse extrapoliert, um zu einem Europäischen Gender Watch System beizutragen. Mittel und -langfristig gehen wir davon aus, dass sich Gender Budgeting als ein wichtiger Wettbewerbsvorteil für wissenschaftliche Organisationen resp. Universitäten erweist, welcher auch das Ranking und die Positionierung im interuniversitären Leistungsvergleich (Benchmarking) positiv beeinflussen wird.

Weitere Informationen unter www.frauenakademie.de – Netzwerke und Projekte

Literatur

- Burkhardt, Anke (2001): Neues Forschungsprojekt in Sachsen-Anhalt: Leistungsorientierte Budgetierung an Fachhochschulen nach dem Gender Mainstreaming Konzept. In: *Neue Impulse*, Nr. 4, S. 7–9
- Burkhardt, Anke (2004): Was ist Chancengleichheit wert? Zur leistungsorientierten Mittelvergabe im Hochschulbereich. In: Wüst, Heidemarie (Hrsg.) (2004): *Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen*. Dokumentation der Fachtagung 2003, Berlin, S. 29–54
- CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2003): *HWP-Fachprogramm: Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten. Best-Practice-Beispiele*. Bonn
- Commission of the European Communities (2005): *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science*. Commission staff working document. SEC (2005) 370, 11.3.2005, Brüssel, Annex 1.4
- Erbe, Birgit (2004): Gender Budgeting – Verteilungsfragen neu gestellt in der Haushaltspolitik. Grundlagen, Instrumente, Herausforderungen. In: Meuser/Neusüß (Hrsg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, Bonn, S. 291–305
- European Commission, Research Directorate-General (2000), *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality*. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, Luxemburg. ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_eta_n_en_200101.pdf (13.9.06)
- European Commission, The Helsinki Group on Women and Science (2002): *National Policies on Women and Science in Europe. A report about women and science in 30 countries by Professor Teresa Rees*, Luxemburg. http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_policies_full_report.pdf
- European Commission, Community Research (2004): *Waste of talents: turning private struggles into a public issue. Women and Science in the Enwise countries*. A report to the European Commission from the Enwise Expert Group on women scientists in the Central and Eastern European countries and in the Baltic States, Luxemburg. <http://www.rsme.es/comis/mujmat/documentos/enwisereport.pdf> (20.03.2007)
- European Commission, Community Research (2005): *Women and Science. Excellence and Innovation – Gender Equality in Science*. Luxemburg. http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html (13.9.06)
- Färber, Christine (2000): *Frauenförderung an Hochschulen: Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung*. Frankfurt/Main
- Götzfried, August (2004): Women, science and technology: Measuring recent progress towards gender equality. In: Eurostat (Hrsg.): *Statistics in focus*, 9–6/2004
- Kahlert, Heike (2003): *Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln*. Opladen
- König, Ilse/Brustmann, Ursula (2004): *Wie kommt Gender in die Forschung? Leitfaden, Leitweg, Checkliste*. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.). Wien
- Krais, Beate (Hrsg.) (2000): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/Main
- Krischer, Barbara (2004): Evaluierung und Controlling der Programme zur »Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre« des Hochschulsonderprogramms III (HSP III) und des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) – Qualifizierungsbezogene Maßnahmen in Bayern (HWP). In: Löther (Hrsg.) (2004): *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsprogrammen an Hochschulen*. Bielefeld, S. 91–110
- Löther, Andrea (Hrsg.) (2004): *Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsprogrammen an Hochschulen*. Bielefeld
- Metz-Göckel, Sigrid (2004), Die Etablierung von Gender Studies-Studiengängen an bundesdeutschen Hochschulen, in: Löther (2004), 53–69.
- Pasternak, Peer (2006): Wie viel Management verträgt die Hochschule? In: Heinrich, Peter/Kirstein, Denis (2006): *Ökonomisierung des Hochschulwesens*. 17. Glienicker Gespräche. Berlin. S. 33–56

- Pininska, Joanna (2001): *Women in science: Review of the situation in Poland, Helsinki group on Women and Science*, (part of Enwise report), Warsaw University. Warsaw http://egee-intranet.web.cern.ch/egee-intranet/NA1/GENDER/Helsinki-Report/women_national_report_poland.pdf (20.03.2007)
- Roloff, Christine (Hg.) (2002): *Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule*. Bielefeld
- She Figures 2006 (2006): *Women and Science. Statistics and Indicators*. Edited by the European Commission, Community Research. Luxemburg http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf (20.03.07)
- Wissensbilanz Österreich: siehe: www.agenda-wissen.net
- Wroblewski, Angela (Hrsg.) (2005): *Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen des BMBWK*. Projektbericht, Studie im Auftrag des BMBWK, IHS, Wien
- Zebisch, Johanna (2005): Was heißt geschlechtergerechter Haushalt konkret? Indikatoren für Gender Budgeting. In: *Gender Budget Initiative München* (2005), S. 24–42
- Ziegele, Frank (2000): Neue Modelle der Mittelvergabe als Chance für wirksame Gleichstellungspolitik. In: Löther/Plöger (Hrsg.), S. 27–42
- Żukowska Maria (2002/2003/2004/2005): *Sprawozdanie o studiach dziennych zaocznych I wieczorowych według stanu w dniu 30 XI 2002/03/04/05*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk
- zwd – Zwei Wochendienst – Frauen und Politik (2006): Frauenförderung: Gender noch nicht im Hochschulpakt, 235/2006, Jg. 21, S. 15