

Anhörung

gem. § 173 der Geschäftsordnung für den Bayerischen Landtag

zum Thema:

Genderforschung in Bayern

Ausschuss für Hochschule, Forschung und Kultur

97. Sitzung

Mittwoch, 11. Juni 2008, 10.13 bis 12.15 Uhr

Den Vorsitz führt Abg. **Dr. Ludwig Spaenle** (CSU)

Inhaltsverzeichnis

Expertenverzeichnis	3
Fragenkatalog	4
Anlagenverzeichnis	5
Anhörung zum Thema „Genderforschung in Bayern“	7

Expertenanhörung
des Ausschusses Hochschule, Forschung und Kultur
am Mittwoch, den 11.06.2008 zum Thema
„Genderforschung in Bayern,“

Expertenverzeichnis

Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.

HU Berlin
Juristische Fakultät
Öffentliches Recht & Geschlechterstudien
Bebelplatz 1
10099 Berlin

PD Dr. Waltraud Cornelißen

Deutsches Jugendinstitut
FG Gender und Lebensplanung
Nockherstr. 2
81541 München

Birgit Erbe

Geschäftsführerin
Frauenakademie München e.V.
Auenstr. 31
80469 München

Prof. Dr. Susanne Ihsen

Technische Universität München
Gender Studies in Ingenieurwissenschaften
Arcisstr. 21
80290 München

Prof. Dr. Hildegard Macha

Frauenbeauftragte
Universität Augsburg
Universitätsstr. 10
86159 Augsburg

Prof. Dr. rer. pol. Corinna Onnen-Isemann

Institut für Bildungs- und Sozialwissenschaften
Hochschule Vechta
Driverstraße 22
49377 Vechta

Prof. Dr.-Ing. Gudrun Schiedermeier

Sprecherin der LaKoF
Frauenbeauftragte
Fachhochschule Landshut
Am Lurzenhof 1
84036 Landshut

Ltd. RD Christian Stauß

Bayerische Staatsbibliothek
Leiter der Zentralabteilung
Ludwigstr. 16
80539 München

Prof. Dr. Gabriele Vierzigmann

Fachhochschule München
Fachbereich Sozialwesen
Am Stadtpark 20
81243 München

Dr. Margit Weber

Sprecherin der LaKoF
Universitätsfrauenbeauftragte
Ludwig-Maximilians-Universität München
Schellingstr. 10
80799 München

Fragenkatalog**Anhörung des Ausschusses für Hochschule,
Forschung und Kultur
am Mittwoch, den 11.06.2008
zum Thema
„Genderforschung in Bayern“****1 Innovation durch Genderforschung:**

- 1.1 Was ist unter dem Begriff der „Genderforschung“ konkret zu verstehen, wie lässt er sich von Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming abgrenzen?
- 1.2 Welchen Mehrwert bringt die Genderforschung für Wirtschaft und Wissenschaft?
- 1.3 Welche Unterstützung bietet Genderorientierung in unterschiedlichen Politikfeldern?
- 1.4 Welche Beispiele für gelungene Kooperationen zwischen Genderforschung und wirtschaftlicher, politischer oder fachwissenschaftlicher Praxis gibt es?

2 Bayern an die Spitze bringen:

- 2.1 Wie kann Genderforschung nachhaltig auf Landesebene etabliert werden?
- 2.2 Welche Maßnahmen, welche Strukturen haben sich in anderen Bundesländern bewährt?
- 2.3 Welcher Bedarf wird für Bayern gesehen?

- 2.4 Welchen Nutzen könnte die Einrichtung einer Koordinierungsstelle für Genderforschung in Bayern bringen, welche Aufgaben sollte eine solche Stelle erfüllen?

3 Gender in der Lehre:

- 3.1 Welche unterschiedlichen Modelle gibt es, Genderkompetenz im Studium zu vermitteln?
- 3.2 Wo gibt es Ansatzpunkte für die Integration von Gendersensibilität in der Lehre (in unterschiedlichen Disziplinen)?
- 3.3 Welche Berufsperspektiven eröffnen sich für AbsolventInnen mit Gender-Schwerpunkt?

4 Förderlandschaft

- 4.1 Welche Fördermöglichkeiten gibt es auf Landesebene für Genderforschung (in Bayern und beispielhaft in anderen Bundesländern)? Welche Möglichkeiten gibt es konkret in der Ressortforschung einzelner Landesministerien?
- 4.2 Wie ist das Thema Gender als Querschnittsthema in die Ressorts und ihre Mittelvergabe eingebunden?
- 4.3 In welchem Verhältnis steht die Höhe der Förderung für Genderforschung zu anderen Forschungsfeldern?

Anlagenverzeichnis

Anlage 1	
Stellungnahme	
Prof. Dr Susanne Baer	
Humboldt-Universität zu Berlin	25
Anlage 2	
Stellungnahme	
PD Dr. Waltraud Cornelißen	
Deutsches Jugendinstitut-München	29
Anlage 3	
Stellungnahme	
Sachverständige Birgit Erbe	
Frauenakademie München e.V.	31
Anlage 4	
Stellungnahme	
Prof. Dr. Susanne Ihlen	
Technische Universität München	33
Anlage 5	
Stellungnahme	
Prof. Dr. Hildegard Macha	
Universität Augsburg	35

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie zur Anhörung zum Thema „Genderforschung in Bayern“. Es war ein Anstoß von Frau Kollegin Gote, dass wir uns diesem Thema heute in Form einer Anhörung im Rahmen der 97. Sitzung des Hochschulausschusses stattfindet. Ich freue mich sehr, dass Sie sich heute die Zeit dafür nehmen und uns etwas zum Ist-Zustand der Genderforschung und dazu, wo man etwas verbessern kann, erzählen werden. Es wäre schön, wenn sich jemand von Ihnen bereit erklären würde, zum ersten Bereich, „Innovation durch Genderforschung“ einen Überblick zu geben. Vielleicht kann spontan jemand aus Ihrer Mitte den Prolog übernehmen.

Wir messen dem Thema große Bedeutung bei, insbesondere in der Hochschulpolitik, natürlich mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen der Parteien. Das Thema „Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen“ war uns in den vergangenen fünf Jahren immer ein wichtiges Anliegen. Für die CSU-Fraktion ist es interessant, darüber mit Ihnen heute zu sprechen. Aus unserer Sicht ist es gelungen – den Kollegen in der Opposition ist es wahrscheinlich zu wenig –, die Rahmenbedingungen der akademischen Förderung von Wissenschaftlerinnen wieder zu verbessern. Das war aber jetzt pro domo, und deswegen gebe ich gleich meinem Kollegen Vogel das Wort, und anschließend Frau Kollegin Gote.

Abg. Wolfgang Vogel (SPD): Ich darf Sie im Namen meiner Fraktion und des SPD-Arbeitskreises ganz herzlich hier willkommen heißen. Ich freue mich, dass diese Anhörung zustande gekommen ist. Herrn Kollegen Spaenle danke ich sehr dafür, dass er bei aller Gemeinsamkeit in der Bedeutung dieser Fragestellung darauf hingewiesen hat, dass die Gewichtung manchmal eine sehr unterschiedliche ist. Es hat nur wenige Fragen gegeben, bei denen wir, wenn auch in einer persönlich immer sehr angenehmen, aber inhaltlich doch kontroversen und sachbezogenen Atmosphäre miteinander gerungen haben, um die Themen, die heute auf der Tagesordnung stehen, nicht nur zur Sprache zu bringen, sondern auch etliches durchzusetzen. Insofern freue ich mich, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind. Ich glaube, dass wir alle sehr viel lernen können. Wenn wir die Diskussionen im Haus verfolgen, stellen wir fest, dass es immer noch unterschiedliche Vorstellungen davon gibt, was Gender bedeutet. Ich bin sehr gespannt auf das, was Sie uns zu den einzelnen Fragestellungen sagen werden.

Abg. Ulrike Gote (GRÜNE): Dann auch von meiner Seite noch ein herzliches Willkommen! Ich danke auch den Kollegen, dass sie auf den Vorschlag, diese Anhörung durchzuführen, gleich eingegangen sind. Das ist hier bei uns recht unkompliziert. Es ist nicht in allen Ausschüssen so, dass das so konstruktiv geht. Bei der Vorbereitung des Fragenkatalogs haben wir gemerkt, dass wir da nicht lange streiten müssen.

Wir sind jetzt an einem Punkt angelangt, gerade mit dem neuen Hochschulrecht – nachdem als Leitprinzip

die Gleichstellung verankert ist –, wo wir in die Tiefe gehen müssen. Wir müssen auch die Forschungsseite stärker beleuchten. Ich hoffe, dass wir mit dieser Anhörung am Ende der Legislaturperiode einen Fundus schaffen können, der uns in der nächsten Legislaturperiode weiterträgt. Wir haben dann im Herbst gleich einen guten Start mit dem Material, mit dem Sie uns heute versorgen.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Frau Macha, wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie uns den mentalen Überbau zur Beleuchtung des Themas erläutern.

Sve Prof. Dr. Macha: Ich bin Hildegard Macha und habe den Lehrstuhl für Pädagogik und Weiterbildung an der Universität Augsburg inne. Ich bin eine bayerische Genderforscherin. Seit 1992 mache ich Genderforschung und bin jetzt die Leiterin des neu gegründeten Genderzentrums Augsburg. Was das genau ist, kann ich vielleicht später erläutern. Wir machen eine Verbindung von Genderforschung und Weiterbildung in Unternehmen und Bildungsorganisationen im Genderbereich.

Ich bedanke mich für die Chance zum Vortrag hier und wollte Ihnen gerne die drei leitenden Begriffe Ihrer Themen hier zunächst einmal kurz vortragen und auch die politische Bedeutung der Genderforschung hervorheben. Jetzt, in den Zeiten des demografischen Wandels, des Wandels der Familie und des Arbeitskräftemangels im Hochtechnologieland Bayern müssen neue Wege gefunden werden, um die Rekrutierung weiblicher Eliten zu fördern und die Unterstützung von Familien zu leisten, weibliche hochbegabte Arbeitskräfte zu gewinnen und in der Kinderphase auch zu halten. Dafür liefert die Genderforschung die Grundlagen und Erkenntnisse. Wie ich zeigen werde, liegen aber im Bildungssystem im Moment Widersprüche vor, die verhindern, dass Frauen entsprechend ihrer Begabung und Ausbildung auch weiter dem Staat Nutzen bringen.

Zum Begriff der Genderforschung: Sie kann definiert werden als Disziplin zur Thematisierung von Geschlechterungleichheit in der Familie, im Bildungswesen und in der Gesellschaft. Geschlecht ist ein zentrales Strukturmerkmal von Gesellschaft. Das heißt, entlang der Geschlechterlinie werden Hierarchien gebildet und Berufe aufgeteilt. Bislang sind in Spitzenpositionen in Politik, Wirtschaft und Bildung weitgehend nur Männer tätig. Das sehen Sie immer auch an den Vorsitzenden von Ausschüssen. Die Begründung für Genderforschung kann folgendermaßen geschehen: Auch in den Wissenschaften gibt es einen anthropozentrischen Blick. Das heißt, auch in der Medizin werden Medikamente zu wenig an Frauen getestet, was zum Beispiel beim Herzinfarkt große Nachteile bringt, weil Frauen oft falsch behandelt werden und deshalb viel kränker sind, als das sein müsste.

Zudem sind in Deutschland Frauen in Führungspositionen nicht entsprechend ihrer Ausbildung vertreten. Die bestehenden Widersprüche in der Gesellschaft sind: Wir haben im Jahr 2008 in Bayern die am besten ausge-

bildete Generationen von Frauen in der Geschichte. Mädchen haben in Bayern die besseren Noten, die besseren Schul- und Hochschulabschlüsse. 56 % der Abiturienten sind weiblich. Schülerinnen sind im Durchschnitt um 0,3 Prozentpunkte besser als ihre männlichen Klassenkameraden. 54 % der Studierenden sind weiblich, und mehr als 54 % der Hochschulabsolventen sind weiblich, meist mit hervorragenden Abschlüssen. Das sind Zahlen aus dem Jahr 2008 von Frau Stewens.

Das heißt, Mädchen sind heute die Gewinner des Bildungssystems. Das hört sich zwar wunderbar an, aber der Widerspruch besteht darin, dass die Mädchen hoch ausgebildet werden und sehr viel in ihre Bildung investiert wird, und dann geht es nicht weiter. Mädchen werden dann nicht mehr entsprechend ihrer Begabung und Leistung gefördert. Es sind nur noch 39 % Promotionen von Frauen an den Universitäten, nur noch 22 % Habilitationen von Frauen und nur noch 10,1 % Professorinnen an Universitäten. In den Spitzenpositionen der Gesellschaft beträgt der Anteil der Führungspositionen in der Wirtschaft 23 %, und der Anteil weiblicher Führungskräfte, die ganz an der Spitze sind, beträgt vier Prozent. Das ist katastrophal. Der Anteil von Frauen an der Staatsregierung beträgt 22 %, an den Landtagsabgeordneten 27 %, während dieser Anteil in Europa schon 36 % beträgt. Hier ist Bayern nicht an der Spitze, obwohl es immer unser Ziel ist, Bayern an die Spitze zu bringen.

Der erste Widerspruch lautet also: Hoch ausgebildete Frauen werden nicht weiter gefördert. Der zweite Widerspruch lautet: Mit der Geburt des ersten Kindes geben viele Frauen ihre Karrierepläne auf, und wir unterstützen sie nicht in dem Vorhaben, in ihrer Karriere weiterzumachen – wenn sie das wollen natürlich, das ist alles freiwillig. Sehr passend zu dieser Anhörung war gestern in der Zeitung zu lesen, dass Frauen im Durchschnitt 22 % weniger als Männer verdienen, in Bayern sogar um 23 %, weil viele Halbtagsstellen annehmen, die einfach schlechter bezahlt werden. Diese Frauen haben keine Aufstiegschancen. Das heißt, ihre Rente ist bei Scheidung nicht gesichert. Diese Frauen fallen in die Abhängigkeit vom Staat und kosten uns eine Menge Geld, um es einmal so krass auszudrücken. Sie sind absolut abhängig von den Männern. Sie würden deshalb dem Staat zur Last fallen.

Generell werden Mütter und Väter viel zu wenig unterstützt, wenn sie Familie und Beruf vereinbaren wollen.

So viel zum Begriff der Genderforschung. Das alles sind Ergebnisse der Genderforschung. Daran sehen Sie den gesellschaftlichen Nutzen von Genderforschung.

Der zweite Begriff ist „Gleichstellungspolitik“. Sie greift die Befunde der Genderforschung auf und setzt sie politisch um, zum Beispiel mit den Frauenbeauftragten in den Institutionen und in den Ministerien. So hilft beispielsweise unsere Frau Bronberger, diese Ungerechtigkeiten zu beheben.

Das Ernährermodell ist eine Form von Familie, die immer noch sehr bedeutend ist, auch hier in Bayern. Sie hat aber ganz entscheidende Nachteile, nicht nur wirtschaftlich und steuerlich, sondern ist auch nachteilig für die Zufriedenheit von Müttern und Vätern. Wenn hoch ausgebildete Frauen zu Hause bleiben, sind sie unzufrieden, und die Männer sagen: Wo ist unsere Planung geblieben? Frauen und Männer – das haben wir in einer neuen Familienstudie herausgefunden – sind mit diesem Modell nicht mehr zufrieden; das ist unserer Zeit nicht mehr angemessen.

Der dritte Begriff in diesem Zusammenhang ist „Gender Mainstreaming“. Gender Mainstreaming ist eine europäische gesetzliche Gleichstellungsgarantie. 1997 hat das Europäische Parlament beschlossen: Alle Organisationen in Europa müssen Gender Mainstreaming machen. Gender Mainstreaming verlangt, dass kooperativ, top down, von der Leitungsebene des Unternehmens der Organisation und von den Frauenbeauftragten Maßnahmen geplant und durchgeführt werden. Wir haben verschiedene empirische Projekte zu Gender Mainstreaming gemacht und dabei herausgefunden, dass die beste Definition „reziproke Interferenz“ ist. Das heißt, die Frauenbeauftragten geben den Anstoß. Die Leitung des Unternehmens bzw. der Organisation setzt dann top down die Maßnahmen und Konzepte um. Das ist eine sehr effektive Strategie, die auch dann dazu führt, dass im Prozess Gender Mainstreaming Gleichstellungspolitik wächst. Das Bewusstsein für Gleichstellung wächst im Unternehmen. Wir haben neun Kontrollparameter eruiert, wie man Gender Mainstreaming optimal im Unternehmen, in der Organisation durchführen kann. – Das wäre soweit meine Stellungnahme zum ersten Punkt. Haben Sie dazu noch Fragen?

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Wir hören jetzt zu. Es war schon hilfreich, dass wir beim ersten Punkt gleich einen Rahmen setzen, oder Planken, wenn Sie so wollen, indem wir die Einzelfragen beleuchten.

Ich möchte an dieser Stelle nicht versäumen, die Kolleginnen und Kollegen aus dem Parlament, die heute neben vielen anderen interessierten Besuchern da sind, zu begrüßen. Das ist Frau Kollegin Rupp, eine Ausschusskollegin der SPD-Fraktion, Frau Prof. Männle aus der CSU-Fraktion und die Kollegen Walter Nadler und Hermann Imhof aus der CSU-Fraktion.

Dann kommen wir zum zweiten Komplex, der immer wichtig ist, gleich in welchem Zusammenhang: „**Bayern an die Spitze bringen**“. Ist dieser Komplex verknüpfbar mit dem vierten Komplex „**Förderlandschaft**“? Punkt drei gilt speziell für die Hochschulen. Ich würde Sie bitten, da einfach einzusteigen, wenn Sie uns mit Wortbeiträgen helfen wollen.

Sve Prof. Dr. Ihsen: Ich würde die Beantwortung dieser Frage gerne um das Stichwort „Innovationen durch Genderforschung“ ergänzen, die Frau Macha begonnen hat, und zwar im Bereich Wirtschaft und Technik. Der Hochtechnologiestandort Bayern hat sehr stark den Fachkräftemangel zur Kenntnis zu nehmen und muss

nach Maßnahmen suchen, damit hoch qualifizierte Frauen und Männer gerne nach Bayern kommen, um hier ihre Berufstätigkeit weiterzuführen.

Wir haben in den letzten Jahren festgestellt, dass insbesondere in konsumgüterorientierten Industrien, beispielsweise in der Automobilindustrie, das Thema Gender einen ganz wichtigen Stellenwert gewonnen hat, und zwar nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Chancengerechtigkeit und Aufstiegschancen, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der Produktentwicklung. Zielgruppengerechte Märkte und Produkte zu entwickeln, setzt voraus, dass Entwicklungsteams und Forschungsteams so aufgestellt sind, dass sie die Kundengruppen abbilden. Das hat inzwischen zu dem Ergebnis geführt, dass von den Unternehmen gemischte Teams besonders gewünscht werden, was für uns Universitäten und Fachhochschulen im Umkehrschluss die verstärkte Forderung bedeutet, wir möchten doch bitte dafür sorgen, dass mehr Frauen ausgebildet werden. Dieser Forderung setzen wir uns ja auch gerne aus.

Gerade Bayern mit seiner wirtschaftlichen Aufstellung ist an der Stelle sehr gefragt, dafür zu sorgen, dass auch der Standort selbst attraktiv wird, dass beispielsweise Väter und Mütter – das hat die Kollegin gerade angesprochen – entsprechend unterstützt werden, was Ganztagsbetreuung und andere Elemente frühkindlicher Betreuung betrifft. Die Unternehmen machen uns das inzwischen vor. Viele Unternehmen sorgen selbst dafür, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da entlastet werden.

Insofern ist der Genderaspekt als Innovationsinstrument tatsächlich sehr ernst zu nehmen. Wir werden mit Sicherheit viele Fachkräftepositionen nicht mehr besetzen können, auch nicht qualitativ sinnvoll besetzen können, wenn wir da nicht stärker nachziehen und gerade Frauen in technische und Wirtschaftsbereiche integrieren.

Das will ich nur als Einstieg zum Thema „Bayern an die Spitze bringen“ sagen. Innovationen in diesen Bereichen entstehen volkswirtschaftlich und betriebswirtschaftlich durch Gender und Genderforschung.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Sie heben darauf ab, dass sich in der freien Wirtschaft nicht nur ein neues Bewusstsein bildet, sondern sich auch neue Strukturen bilden. Können Sie uns sagen, inwieweit das mit den Strukturen im akademischen Bereich kongruent ist, ob das leichter ist oder ob es im akademischen Bereich besondere Probleme gibt? Wirkt das eine auf das andere ein?

Sve Prof. Dr. Ihsen: Gerade in den technischen Bereichen bestehen große Synergien zwischen Unternehmen und den entsprechenden Fakultäten an Universitäten und Fachhochschulen. Ich hatte gesagt, das wirkt zurück. Wir haben zum Beispiel in der Ausbildung – damit greife ich aber der Frage nach Gender in der Lehre schon vor – zu berücksichtigen, dass gewisse Kompetenzen zu vermitteln sind, beispielsweise im Bereich der zielgruppenadäquaten Ansprache.

Ein Ingenieur, auch eine Ingenieurin kann nicht mehr so wie vor 20 Jahren Produkte entwickeln, sondern muss auch Märkte und Zielgruppen im Blick haben. Was auf beiden Seiten noch nicht wirklich einwandfrei stattfindet – das haben Sie gerade erwähnt – sind die Aufstiegsmöglichkeiten. Karriereentwicklungsmöglichkeiten sind für Frauen und Männer nach wie vor unterschiedlich, und das auch in beiden Sektoren, Wirtschaft und Wissenschaft.

Sve Prof. Dr. Macha: Das Gender Zentrum wird viel nachgefragt, auch von Unternehmen. Microsoft braucht zum Beispiel mehr Studentinnen, um seinen Arbeitskräftebedarf überhaupt befriedigen zu können. Wir werden auch nachgefragt in Bezug auf strukturelle Maßnahmen, die wir auch planen und anbieten können, zum Beispiel Weiterbildung für junge Väter: Wie vereinbare ich als junger Vater meinen Beruf mit der Familie? Dafür gibt es heute ganz viel Bedarf. Wir bieten auch genderbezogene Weiterbildung in anderen Themen an, zum Beispiel: Wie kann ich Gendersensibilität in meinem Unternehmen schärfen? Bei uns wird nachgefragt nach Gendertrainings usw., weil die Unternehmen wissen, dass sie die Arbeitskräfte während der Kinderphase nur halten können, und zwar Väter und Mütter, wenn sie strukturell etwas anbieten, damit Beruf und Familie besser miteinander vereinbart werden können.

Sve Prof. Dr. Vierzigmann: Sie haben in meinen Augen auch einen Bedarf angesprochen, den ich ganz klar sehe. Wie Kollegin Macha schon gesagt hat, haben wir bereits sehr viele gute Ergebnisse aus der Genderforschung. Die Frage ist: Wie sieht es mit dem Transfer dieser Ergebnisse in die Praxis aus? Darauf haben Sie, glaube ich, auch abgezielt. In Bayern gibt es was zu tun, was die Evaluation der Umsetzung und Umsetzbarkeit anbelangt. Wir sprechen sicher noch darüber, in welchem Rahmen das geschehen könnte, ob man an eine Kommission denken kann, die zum Beispiel die bayerische Hochschullandschaft unter diesen Gesichtspunkten einmal evaluiert oder die ganz konkret untersucht, wie es mit der Umsetzung von Forschungsergebnissen im Bereich Gender Mainstreaming aussieht. Das erscheint mir an dieser Stelle als ein wichtiger Hinweis.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Die CSU-Fraktion und die beiden Staatsminister, die ich hier erleben durfte, ob nun Minister Zehetmair oder Minister Goppel, haben in der Frage der Berufungspraxis – man kommt immer wieder darauf – nachhaltig darauf hingewirkt, dass hier Verbesserungen stattfinden. Ist bei den Förderinstrumenten im akademischen Bereich – ob es sich nun um die Stipendien an den Universitäten handelt oder um die Mentoring-Programme – the state of the art schon soweit, dass das ausgegebene Geld mit den Instrumentarien kompatibel ist. Ist das Instrumentarium – jetzt einmal abgesehen von den unterschiedlichen ideologischen Zugängen – mit dem Erkenntnisstand schon so kompatibel, dass man sagen kann, man sei auf dem richtigen Weg? Ich meine die Förderinstrumente, die im Hochschulbereich existieren.

SVe Erbe: Ich möchte zunächst auch noch kurz auf das Thema „Innovation durch Genderforschung“ und den Mehrwert von Genderforschung durch Wissenschaft zu sprechen kommen. Ich möchte auf aktuelle Projekte zum Thema „Gender Budgeting“ an Hochschulen verweisen, bei denen wir auch mit der Universität Augsburg zusammenarbeiten. Das betrifft die Frage, wieweit die Förderinstrumente denn schon alle ausgereizt sind. Wir haben in der zweijährigen Projektphase Instrumente entwickelt, um Finanzen und Gleichstellung in einen Zusammenhang zu bringen. Das ist eine allgemeine Diskussion: Wie kann man Wirksamkeit mit dem Einsatz von Geldmitteln messen? Insofern fügen wir uns damit in eine Gesamtdebatte ein, bringen aber auch Erfahrungen aus der Genderforschung ein: Wie sind die Strukturen an Hochschulen, die Karrieren von Frauen behindern, wie kann man Wissenschaftsfelder ein wenig beeinflussen, in denen Gender in den meisten Fällen noch nicht wirklich integriert ist. Mit Gender Budgeting setzen wir da an, wo es weh tut, nämlich beim Geld.

Die Hochschulreform brachte neue Steuerungsinstrumente an die Hochschulen, an die wir anknüpfen wollen. Wir wollen die Hochschulen „gendern“, wie es neudeutsch heißt, wollen dort die Gleichstellungsorientierung reinbringen, damit deutlich wird: Wenn wir eine Summe X in die Hochschulen investieren, dann soll auch bekannt sein, welches Ergebnis damit wie erreicht wurde. Wir wollen nicht nur herausfinden, wie viele Absolventinnen dabei herauskommen, sondern auch, warum zum Beispiel der Leibniz-Preis Träger männlich ist.

Das Ziel sowohl der neuen Steuerung als auch des Gender Budgeting ist es, Transparenz, Effizienz und Rechenschaft über die Verwendung öffentlicher Mittel zu erreichen. Im Falle von Gender Budgeting soll dieses Ziel damit verknüpft werden, dass Frauen wie Männer gleichermaßen von öffentlichen Mitteln profitieren und die Steuerungswirkung von Geld zur Förderung von Gleichstellung benutzt wird. Darin sehen wir ein sehr starkes Instrument. Wir haben jetzt an drei Hochschulen Erfahrungen gesammelt, an der Universität in Wien, an der Wirtschaftsuniversität in Gdansk in Polen und an der Universität in Augsburg, wo es darum ging, zunächst einmal eine Bestandsaufnahme zu machen und zu sehen, welche Instrumente geeignet sind.

Wir wollten Zielvereinbarungen daraufhin überprüfen, die in Bayern seit 2006 gültig sind, wie man da auch Gleichstellungsziele hineinbringt, nicht nur als zusätzlichen Punkt, sondern als Querschnittsthema in alle Punkte. Wir haben uns leistungsbezogene Mittelvergabe angesehen und festgestellt, dass die Steuerungswirkung hinsichtlich Gleichstellung im Moment sehr gering ist. Man muss also neue Wege beschreiten. Wir denken aber, dass Gender Budgeting dabei ein sehr hilfreiches Instrument sein kann. Wenn Geld umverteilt wird, ergeben sich Konsequenzen. Wir glauben, dass wir das Staatsziel der Gleichstellung von Frauen und Männern mit diesem Projekt ganz gut weiterverfolgen können.

SVe Dr. Weber: Ich möchte auf Ihre Frage zurückkommen, ob die Instrumente kompatibel mit den Strukturen

an den Hochschulen sind. Ich möchte auf eine grundsätzliche Problematik hinweisen. Die Instrumente sollen auch bewusstseinsbildend wirken. Meines Erachtens haben wir wirklich viele gute Programme, aber die Bewusstseinsbildung hinkt hinterher. Wir haben noch immer Strukturen an unseren Universitäten, die rein männlich dominiert sind, von einem Menschenbild, das den Mann als Ernährer und den Forscher sieht, der mit 200-prozentigem Lebenseinsatz seine Forschung betreibt und im Hintergrund seine Frau im Rücken hat, so dass er durchaus Familie und Karriere vereinbaren kann. Dieses Modell des männlichen Wissenschaftsszenarios wird immer noch jungen Nachwuchswissenschaftlern vor Augen geführt; das habe ich erst in dieser Woche wieder erlebt. Davon lassen die sich abschrecken.

Wir müssen dazu kommen – ich bin Theologin, bitte gestatten Sie mir den Vergleich –, dass der Sabbat für den Menschen da ist und nicht der Mensch für den Sabbat. Wir müssen erreichen, dass die Arbeitswelt so ausgestattet und ausgestaltet wird, dass sie den Menschen passt, und zwar Männern und Frauen, und Männer und Frauen nicht auf die Arbeitswelt hingetrimmt werden. Dazu können diese Programme und Instrumentarien schon einen Beitrag leisten, aber sie können diese wirklich tief verwurzelten Strukturen, die noch massive Hemmnisse darstellen, nicht schnell genug ändern, damit wir das Ziel der Gleichstellung in der Wissenschaft erreichen. Hier ist ein Bewusstseins Schub mit verstärkten Mitteln notwendig, um dieses Ziel voranzubringen.

SVe Prof. Dr. Onnen-Isemann: Wir haben jetzt schon ein paar Aspekte zu den Instrumenten gehört. Ich möchte, dass ein Instrument, das wir bis jetzt noch nicht genannt haben, stärker betont wird, und zwar das Controlling. Politisch wird eine ganze Menge angestoßen. Es gibt eine ganz große Anzahl von starken Kräften in der Forschung. Im institutionellen Rahmen sind diese starken Kräfte dann aber immer noch in der Minderheit, sprich Frauen und auch Männer, die sich für Genderforschung interessieren und daran arbeiten. Die universitären Strukturen sind dem entgegengesetzt, sind landauf, landab, sehr stark verkrustet, männlich dominiert und funktionieren auf diesem Weg. Dass uns das nicht passt, ist klar, sonst wären wir nicht hier.

Frauen kommen alleine dagegen nicht an. Wenn die Politik Anstöße, die seitens der Forschung kommen, aufgreift, dann fehlt mir noch der letzte Schritt: Es muss kontrolliert werden, dass das funktioniert, und diese Kontrolle darf meines Erachtens nicht an den Universitäten hängen bleiben. Ich habe das am eigenen Leib an der Universität Regensburg erfahren. Ich war dort zweieinhalb Jahre. Da wurde eine Stelle von der Politik gesponsert, und das ist im Sande verlaufen. So etwas dürfte eigentlich nicht passieren, wenn man die Sache ernst nimmt.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Wir haben den Versuch eines neuen Verhältnisses zwischen Administration und den einzelnen Hochschulen unternommen, um längerfristige Planungsvorgaben zu erreichen, Stichwort Zielvereinbarung. Das sind konkret fassbare

Dinge. In Bayern wird gerade in diesen Monaten die zweite Zielvereinbarungsgeneration auf den Weg gebracht. Wenn man den Querschnitt betrachtet, ist die eine oder andere Verbesserung durch die Zielvereinbarungen durchaus nachvollziehbar. Das ist ein Instrument, das nach vorne gerichtet ist und einen besonderen Erwartungshorizont aufscheinen lässt. Das ist unmittelbar mit Mittel- und Stellenzuweisungen verknüpft und hat für die Hochschulen den Vorteil, dass sie einen längeren Zeithorizont haben; in Bayern werden es fünf Jahre sein.

Sve PD Dr. Cornelißen: Ich möchte zunächst nur auf einen Punkt eingehen, der jetzt besser passt; den anderen kann ich vielleicht später noch einbringen.

Wenn wir an die Förderung von Frauenkarrieren denken und außer der Hochschule auch noch andere Unternehmen und Karrieremöglichkeiten im Blick behalten, dann dürfen wir nicht vergessen, dass Frauen und auch Männer in private Beziehungen eingebunden sind. Die Hochschulen respektieren das mit ihren Rekrutierungsverfahren überhaupt nicht. Die Leute reisen kreuz und quer durch die Republik in Jahren, in denen man eigentlich von ihnen erwartet, dass sie Familien gründen. Sowohl Unternehmen als auch Hochschulen schließen mit ihrer Präsenzpflcht viele private Möglichkeiten einfach aus. Mein Plädoyer wäre daher, Hochschullaufbahnen und auch Karrieren in Unternehmen daraufhin zu untersuchen, wie überhaupt noch ein Privatleben ermöglicht wird und was gewährleistet sein müsste, um auch denjenigen, die Karriere machen, ein Privatleben zu ermöglichen, weil das im Sinne des Staates ist und weil sich auch Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ein Leben jenseits ihrer Arbeit vorstellen können.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Die Präsenzpflcht von Wissenschaftlern an Hochschulen halten Hochschulpolitiker für etwas Unabdingbares. Virtuelle Lehre ist zwar etwas Schönes, aber das Gespräch von Menschen untereinander ist schon zentral.

Uns beschäftigen immer wieder Fälle, dass ein Lehrstuhl mit einem Mann besetzt wird und dann dafür gesorgt werden muss, dass eine weibliche Lehrkraft aus einem anderen Bundesland hier an einer bayerischen Schule unterrichten kann. Die Wahrnehmung, dass eine bayerische Universität oder Hochschule nur jemanden bekommt, wenn man seiner Lebenspartnerin oder ihrem Lebenspartner auch eine Beschäftigungsmöglichkeit bietet, nimmt an Hochschulen zu. Sie haben recht, die bilokalen Beziehungen nehmen zu. Die Frage ist nur, wie man dem strukturell zu Leibe rücken kann.

Abg. Wolfgang Vogel (SPD): Wenn ich Sie richtig verstanden habe, ging Ihre Wortmeldung in eine ganz andere Richtung. Es ging nicht darum, der Frau eines Professors, der berufen wurde, eine Stelle im Grundschullehramt zu verschaffen, sondern es geht darum, wie erreicht werden kann, dass an Hochschulen Frauen auf die entsprechenden Stellen berufen werden. Das ist mehr als die Forderung, sich beim Berufungsvorgang selbst einzuschalten, sondern es geht darum, wie aka-

demische Abläufe so gestaltet werden können, dass sie nicht von vornherein Frauen abschrecken, zunehmend auch junge Männer abschrecken, die für ihre Familie auch da sein wollen.

Die Erkenntnis ist klar, aber ich suche immer noch nach Möglichkeiten, wie wir in diesen hochschulinternen Bereich politische Vorgaben oder Empfehlungen einbringen können. Mich würde zwar interessieren, wie das Gender Budgeting an einigen Punkten konkreter aussehen könnte, aber die Frage ist: Was können wir tun, um die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen und von unserer Seite das Controlling einzusetzen? Eines haben wir in diesem Ausschuss auch gelernt: Wir können nicht überprüfen, ob jede einzelne politische Entscheidung, die hier getroffen wird, an den Hochschulen vollzogen wird. Das überschreitet unsere Kompetenz und auch unsere Fähigkeiten. Das verträgt sich auch nicht mit unserem Verständnis der Autonomie von Hochschule. Das soll aber nicht heißen, dass wir bei grundsätzlichen Fragen nicht wissen wollen, ob umgesetzt werden kann, was Mehrheiten – oder neue Mehrheiten – in diesem Hause wollen.

Sve Prof. Dr. Vierzigmann: Zu den Förderinstrumenten: Wir waren gerade bei dem Thema, wie wir in den Hochschulen selbst etwas in Bewegung setzen können, wenn Frauen und Männer schon drin sind; darauf komme ich noch zu sprechen. Ich möchte an dieser Stelle beim Thema der Förderinstrumente auf die Frage eingehen, wie Frauen und Männer, aber vor allem Frauen überhaupt in die Hochschule kommen. Dazu brauchen wir – haben wir zum Teil auch – ein sehr systematisches, gestuftes Vorgehen: Schülerinnen, Studentinnen, Frauen in Lehre und Forschung, dann die Professorinnen. Wir müssen uns noch sehr genauer als bisher anschauen, ob diese Instrumente, die wir für die unterschiedlichen Stufen haben, wirklich greifen und für wen sie greifen. Hier sehe ich wirklich einen Bedarf dafür, dass die Genderforschung genauer studiengangbezogen untersucht, wo es hängt. Nicht jedes Programm und nicht jede Maßnahme passt für jede Zielgruppe. Die Mentoring-Programme sind wirklich wunderbar, aber es gibt Frauen und Mädchen, die sich dadurch immer in den Status der anderen gedrängt fühlen und aus diesem Grund die Programme nicht wahrnehmen. Die dürfen wir nicht vergessen.

Da ist tatsächlich Forschung notwendig, erstens zu der Frage, ob die gestuften, aufeinander bezogenen Programme richtig und systematisch ineinandergreifen, und zweitens zu der Frage, ob wir auf jeder Stufe die geeigneten Programme haben.

Wir müssen auch untersuchen, ob wir die Übergänge schaffen. Wir haben das Lehrbeauftragtenprogramm, mit dem wir Frauen in Lehre und Forschung bekommen, aber werden diese Frauen auch promoviert? Dieser Übergang ist gerade für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften ein Knackpunkt, aber auch für die Universitäten.

Wir haben auch das Feld vor den Schülerinnen zu bedienen. Da sehe ich die Hochschulen nicht als Erste in der Pflicht, aber wir dürfen das nicht vergessen. Ich bin Psychologin und weiß, dass Sozialisation schon gleich zu Anfang beginnt. Es gibt Hinweise darauf, dass der Mathematikunterricht reformiert gehört, dass schon in den Kindergärten etwas getan werden kann, um Mädchen wirklich für technische Inhalte und letztlich für technische Fachgebiete zu interessieren. Da brauchen die Hochschulen Unterstützung, weil sie sich darum nicht auch noch kümmern können.

Sve Prof. Dr. Ihsen: Sie hatten nach Instrumenten und nach strukturverändernden Maßnahmen gefragt. Wir befinden uns an der Technischen Universität München in der schönen Situation, ähnlich wie die LMU, dass wir aufgrund der Exzellenzinitiative unter anderem auch das Thema Gender und das Thema Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an unserer Institution neu gestalten können und unsere Instrumente auch konkret ausprobieren können.

Ich möchte Ihnen kurz drei Instrumente vorstellen, die sich individuell an Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern richten. Das ist einmal das Thema Recruiting. Wir befinden uns mindestens national, aber auch international in einem Wettbewerb um die besten Köpfe. Wir müssen also Maßnahmen ergreifen, damit sich die TU München im Kleinen – wie der Freistaat Bayern im Großen – als Standort attraktiv macht. Dazu gehört, dass wir spezifische Karriereunterstützungsmaßnahmen für die verschiedenen Stufen entwickeln, wie das Frau Vierzigmann gerade angesprochen hat. Wir fangen in aller Regel mit Schülerinnen und auch mit Schülern an und versuchen, das bis zu den höheren wissenschaftlichen Qualifikationen fortzuführen. Wir bearbeiten das große Feld der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, allerdings nicht hinsichtlich einer Veränderung der Institution. Es gibt Forschungsbereiche, da müssen die Wissenschaftler einfach anwesend sein, und es gibt auch Lehrende, die gerne anwesend sein möchten, wenn eine Lehrveranstaltung stattfindet. Es bedarf womöglich an der einen oder anderen Stelle unterstützender Kinderbetreuungsmaßnahmen, die sich nach den Wissenschaftszeiten und An- und Abwesenheit richten und nicht nur von 9 bis 16 Uhr stattfinden.

Strukturell setzen wir das im Moment so um, dass wir – Stichwort Zielvereinbarung – diese Diskussion in die Fakultäten tragen. Wir tun das mit Hilfe des Gender Consulting. Das ist eine neu geschaffene Stelle, welche die Aufgabe hat, Fakultäten sowohl hinsichtlich struktureller Maßnahmen als auch konkreter Maßnahmen im einzelnen Studiengang zu beraten. Wir tun das auch mithilfe einer weiteren Einrichtung, nämlich des Dual Career Service. Wir versuchen, die Partner und Partnerinnen unserer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch an den Standort München zu holen, und zwar geschieht das in Kooperation mit einigen hochrangigen außeruniversitären Einrichtungen. Da geht es teilweise auch um Positionen auf gleicher Augenhöhe, nicht um die Kombination Grundschullehrerin und Professor, sondern möglicherweise um die Kombination Professor

und Managerin in einem Unternehmen. Das Ganze wird evaluiert. Dies ist ein positiver Effekt der Exzellenzinitiative, dass wir uns im Laufe der fünf Jahre verschiedenen Gutachten unterziehen müssen. Auch die Frage, inwieweit diese Maßnahme, die wir auf Hochschulebene durchführen, tatsächlich zum Erfolg führt, wird untersucht werden. Dann können wir auch darüber reden, inwieweit die Übertragbarkeit solcher Instrumente stattfindet.

Mein letzter Satz lautet: Tue Gutes und rede darüber. Das hat nun überhaupt nichts mit Genderforschung zu tun. Wir versuchen jetzt aber, viele dieser Maßnahmen gezielt in die Öffentlichkeit, auch an die Zielgruppe der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu tragen, um überhaupt darauf aufmerksam zu machen, dass es solche Modelle und Möglichkeiten gibt.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Jede und jeder von Ihnen ist entweder in der Praxis oder in der Forschung auch mit Fördermodellen befasst. Wissen Sie, was andere machen, und wissen Sie, ob das, was die machen, auch bei Ihnen funktioniert? Ich spreche diese Übertragbarkeit oder die Transfermöglichkeit an.

Sve Prof. Dr. Baer: Um direkt dort anzuknüpfen: In der Wissenschaftsforschung sind da erhebliche Fortschritte erzielt worden. Ich habe als Autorin des letzten EU-Kommissionsberichts zu dem Thema davon profitieren können, dass in allen Mitgliedstaaten und auch für Deutschland für zahlreiche Situationen mittlerweile Detailstudien vorliegen, zum Beispiel zum Förderinstrumentarium der Max-Planck-Gesellschaft, zum Beispiel zum Förderinstrumentarium in einzelnen Disziplinen und in einzelnen Strukturen, sodass da Wissen vorhanden ist. Die Bemerkungen zum Mentoring und zum differenzierten Mentoring zeigen ja, dass das kein Passpartout-Rezept ist.

Ich habe mich aber zu einem anderen Punkt gemeldet. Es gibt im Hinblick auf die Instrumente gerade in Deutschland, wenn man das mit dem internationalen Standard vergleicht, ein Defizit in Sachen Transparenz. Transparenz ist ein Schlüsselwort für Erfolg in diesen Fällen. Die DFG wird das jetzt von allen Mitgliedseinrichtungen einfordern, damit natürlich auch von den bayerischen Hochschuleinrichtungen. Impulse aus der Politik und Anforderungen auf der Ebene von Zielvereinbarungen, auf der Ebene der Vergabe von Forschungsaufträgen, auf der Ebene vom Durchstellen der Zielvereinbarungen innerhalb der Hochschule bis ins letzte Institut sind sehr wichtig.

Zur Transparenz der Daten und Verfahren, also Transparenz im Hinblick darauf, wie die Situation bei uns aussieht und wie wir die Situation weiter bearbeiten werden, wie wir Personalrekrutierung betreiben und Ressourcen vergeben, gehört die Öffentlichkeitsarbeit; da möchte ich Frau Ihsen unterstützen. Interne Öffentlichkeitsarbeit der Wissenschaftseinrichtungen scheint ein echter Erfolgsfaktor zu sein. Universitäten, die systematisch jedes zweite Porträt in der eigenen Zeitschrift von einer Frau besetzen lassen und zusätzlich darauf achten,

dass Frauen wie Männer mit Aspekten der Genderforschung präsent sind, erzielen eine weitaus höhere Akzeptanz und bekommen den besseren Nachwuchs, was als Wettbewerbsfaktor von erheblicher Bedeutung gerade in den technologischen und lebenswissenschaftlichen Fächern ist.

Zur Präsenzpflicht: Nach dem Stand der Forschung scheint es einen Bedarf zu geben, eine produktive Präsenzpflicht in aller Flexibilität zu etablieren. Die starren Präsenzpflichten und die Residenzpflichten scheinen weniger gefragt zu sein. Das ist insbesondere eine Erfahrung in der Schweiz, wo die ETH Zürich und die Universität Zürich mittlerweile alles an deutschsprachigem Wissenschaftspotential abgreifen, was man sich so wünschen könnte. Sie machen eine Zeitpolitik, die ganz forschungsangemessen ist. Wer da sein muss, muss eben da sein, aber es gibt Fächer, in denen man wenig da sein muss, nämlich wirklich nur für die Lehre, und wo man ansonsten gefälligst international durch die Welt rennt und auf Konferenzen nur Gutes über die Uni Zürich erzählt. Dann muss Präsenzpflicht anders aussehen.

Das sind Dinge, die universitätsintern geregelt werden können. Dafür bedarf es einer Flexibilisierung und eines Instrumentariums. Das ist teilweise das öffentliche Dienstrecht, das ist das Hochschulrecht, und es sind zahlreiche Aspekte, die da eine Rolle spielen und so etwas ermöglichen würden. Dazu gehört insbesondere, wie das Beispiel der Schweiz, der USA, von Kanada und Australien zeigt, der Umgang mit dem Nachwuchs. Der Nachwuchs hat immer noch die alten Abhängigkeits- und Unproduktivitätsprobleme. Wir lassen ihn immer noch zu sehr in individualisierten Verfahren. Die Entwicklung von Graduiertenschulen wird da einen wichtigen Impuls bringen. Das ist zu stärken.

Was dort auch gemacht werden kann, sind Zielvereinbarungen. So werden an Universitäten gezielt Kontingente ihrer Finanzierung reserviert für die Förderung von innovativen oder risikoreichen Projekten des wissenschaftlichen Nachwuchses, unabhängig ob Mann oder Frau, aber für die Genderforschung. Das ist hochproduktiv; denn es ist angesichts der Zahlen und der fehlenden Akzeptanz relativ riskant, sich in der Genderforschung zu engagieren, zumindest in Deutschland. Es bedarf eines Impulses für die jungen Leute. Man muss ihnen sagen: Ihr dürft euch und sollt euch dort qualifizieren, und wir qualifizieren euch auch schon, wenn euer peer board der etablierten Akademien das noch nicht so großartig findet. Das ist ein Phänomen, das in der Forschungsförderung erhebliche gaps, zeitliche Rückstände in der deutschen Forschungslandschaft produziert.

Man fängt an, die Präsenz der deutschen Forschung zu vermissen, weil bestimmte Aspekte nicht systematisch mit erforscht worden sind. Ich habe erst kürzlich eine Untersuchung über die Entstehung neuer Disziplinen gelesen, der sogenannten Interdisziplinen. Da geht es um Bioengineering, Lebenswissenschaften, Nanotechnologie usw., die hier im bayerischen Wissenschaftsministerium auch zu den Schwerpunkten gehören. Dort

zeigt sich: Frühes Geld, freies Geld und flexibles Geld zieht sehr viel Frauen, zieht sehr viele nicht Mainstream-Wissenschaftler an, die teilweise auch von der Wirtschaft an die Universität wechseln und zurück, zieht also Innovationspotential an und gutes Personal an, befördert aber auch die systematische Berücksichtigung von Genderaspekten, so sie denn relevant sind. Das ist ein sachlich-pragmatischer Umgang mit dem Thema.

Dieser Punkt scheint mir noch wichtig zu sein. Summa summarum fordert er auch eine wissenschaftspolitische Impulssetzung, die nicht nur auf die Disziplin und damit auf die etablierten Strukturen setzt, sondern Interdisziplinarität als Erschließung neuer Felder fördert. Damit hat man fast automatisch Effekte für die Frauenförderung, die Gleichstellung und die Genderforschung. Das schien mir noch ein wichtiger Aspekt zu sein.

Sve Prof. Dr. Macha: Zur Effektivität des Förderinstrumentes. Wir haben diese an zwei empirischen Projekten nachgeforscht. In einem bundesweiten Projekt mit 15 Hochschulen haben wir Gender-Mainstreaming-Prozesse untersucht. In Augsburg haben wir einen großen Gender-Mainstreaming-Prozess durchgeführt. Wir haben untersucht: Wie wirkt das, was wirkt gut, und wir haben neun Kontrollmechanismen über Stellschrauben herausgefunden, wie ein Prozess optimal gestaltet werden kann. Wir haben es in Augsburg schon nach drei Jahren geschafft, dass Gender Mainstreaming in den Zielvereinbarungen verankert ist. Die Universität verpflichtet sich, weiter Gender Mainstreaming zu machen. Das ist in der Grundordnung integriert. Das heißt, auf diesen Prozess kann nicht so leicht verzichtet werden.

Dann hat man gesagt, hier ist eine Wirkung nachhaltig und auf Dauer erzielt. Wenn Maßnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming durchgeführt werden und wir davon 10 Maßnahmen durchgeführt haben: Wenn diese Maßnahmen evaluiert werden, werden sie viel besser wirken und nachhaltig sein. Solche Effekte haben wir messen können. Wir haben gesehen, wie die Wirkung konkret in einer Universität ist. Da zeigt sich: Wenn ein Gender-Mainstreaming-Prozess durchgeführt wird, wenn es ein schmaler Prozess mit wenig Geld ist, weil die Frauenbeauftragte die Ressourcen nicht bekommen hat, dann wirkt er trotzdem in die gesamte Universität hinein bewusstseinsbildend, sodass am Ende zumindest jeder weiß, was „Gender“ ist, welche Ungleichheiten es hier gibt, und sich Inseln des Gender Mainstreaming bilden. Die könnte man an jeder Hochschule wunderbar als Lichter erscheinen lassen. Von da aus wird wieder eine Wirkung in die ganze Universität hinein erzielt, sodass immer wieder der Gedanke des Gender Mainstreaming, der Geschlechtergleichheit in die Gremiendebatten kommt und dass immer wieder lebhaft darüber diskutiert werden muss. Diesen Haupteffekt haben wir gefunden. Das heißt, dass auf jeden Fall auch in Bayern verstärkt darauf gedrungen werden muss, dass das konkretisiert in die Zielvereinbarungen eingebracht wird.

Wir haben im ersten Durchgang nur geschafft, dass Gender Mainstreaming im Leitbild enthalten ist und dass

sich die Fakultäten dazu verpflichten, im Genderbereich etwas zu tun. Jetzt aber wollen wir die Quote einführen. Das nächste Ziel wäre, das zu konkretisieren, mindestens ein Kaskadenmodell als das nächste Ziel zu formulieren. Da wäre auch politischer Druck sinnvoll. Es wäre sinnvoll, dass das Ministerium Zielvorgaben ins Auge fasst. Ich weiß nicht, wie das politisch möglich ist. Das ist jedenfalls unsere Erfahrung mit der Auswertung der Evaluation.

Es ist gut, wenn von beiden Seiten, politisch und von unten, top down diese Prozesse in den Universitäten durchgeführt und evaluiert werden. Das ist ganz wichtig für die Wirksamkeit. Man muss sie dann auch kommunizieren, damit jeder an der Universität weiß, was hier passiert, die Maßnahmen kennt und sich daran auch beteiligen kann. Es ist wichtig, dass sich die Diskussion dann breit in der Universität vollzieht.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Mich würde das Zusammenspiel von Grundlegung in der Zielvereinbarung und der Komponente der Erfolge in der Förderung von Akademikerinnen interessieren, die in der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe in Bayern einen Niederschlag haben. Ich kann mich noch deutlich an die Hektik erinnern, die ausgelöst wurde, als wir den Anteil von 7 % auf 10 % erhöhen wollten. Die jetzige Universität Bayern unterlag einem kollektiven Kollaps, als diese unanständige Anforderung gestellt wurde. Ich glaube das eine hat auf dem anderen aufgebaut.

SVe Prof. Dr. Macha: Wir können sagen, in Augsburg ist durch Maßnahmen die Professorinnenquote von 8 % auf 17,1 % von 1999 auf 2008 gestiegen. Es wirkt also und ist messbar, aber es muss nachhaltig gemacht werden.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Frau Professor Baer hat gerade den Fonds für freies, schnelles und ungebundenes Geld angesprochen. Wissen Sie, ob die LMU im Rahmen der Exzellenzinitiative auch so etwas schafft?

SVe Dr. Weber: Wir haben im Rahmen der Exzellenzinitiative, in der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative einen Innovationsfonds, zu dem gerade Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Anträge stellen konnten und auch berücksichtigt wurden. Vom Gender-Aspekt her sind die Anträge von Frauen immer in der Minderzahl, aber sie sind alle befürwortet worden, weil sie eben so gut waren. Ich bin im Forschungsausschuss und auch in der Hochschulleitung intern entscheidungsberechtigt; deshalb kann ich das nachvollziehen. Alle Anträge von arrivierten Wissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlern wurden genehmigt, aber die Anzahl der Anträge von Frauen waren immer wesentlich geringer als die Anträge der Männer. Wir haben das freie, schnelle Geld natürlich durch die Exzellenzinitiative.

Ich wollte auf Ihre Frage zurückkommen, ob wir untereinander wissen, welche Hochschule welches Instru-

ment implementiert. Wir sind schon sehr gut vernetzt. Ich bin die Universitätsfrauenbeauftragte. Wir Frauenbeauftragten in Bayern sind natürlich vernetzt. Wir sind auch bundesweit vernetzt und sind bei europäischen Projekten dabei. Die LMU nimmt gerade am europäischen Mentoring-Projekt teil. Weil wir Eliteuniversität sind, bin ich mit einem US-amerikanischen Forschungsprojekt in Sachen Frauenförderung und Wissenschafts- vernetzung – mit einem aus Irland – befasst. Da wissen wir schon von einander. Es ist klar, dass die Instrumente adaptiert werden müssen an die Situation der Hochschule. Wir sind eine sehr große Hochschule und müssen einiges machen als eine kleine Hochschule.

Die Akzeptanz von Maßnahmen in der Gleichstellungsförderung hängt sehr stark davon ab, wie die Kontrollmechanismen funktionieren. Das HWP, das leider 2006 ausgelaufen ist, wurde von männlichen dominierenden Wissenschaftlern sehr gut angenommen, weil die Vergabe intern äußerst kritisch auf drei verschiedenen Ebenen der Universität erfolgte, sodass Frauen damit nicht stigmatisiert und nicht in die Ecke der Frauenförderung gestellt wurden. Sie wurden in die Wissenschaftskommunikation sehr gut integriert. Evaluierung ist immer ein Qualitätsmerkmal. Daher wäre es ganz wichtig, solche Programme nicht nur in die Welt zu setzen, sondern von Anfang immer ein Controlling mitlaufen zu lassen.

Zur leistungsbezogenen Mittelverteilung: Wir haben an der LMU seit 1998 auch die inneruniversitäre Mittelvergabe nach dem Parameter „Gleichstellung“. Das schlägt sich vielleicht nicht auf die Zahlen stark durch, sodass wir etwa 20 % Professorinnen hätten – weit davon entfernt! –, aber in den Fakultäten ist das Bewusstsein vorhanden, das wir durch die Frauenförderung schon auch einen Bonus erhalten.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Vielleicht sollten wir noch auf die Strategie zu sprechen kommen und Punkt 2 noch vertiefen. Es war schon sehr interessant: Wo es bewegliche, innovative Instrumente gibt, hat die Genderforschung eine Chance und ist der Zirkelschluss zur Personalrekrutierung qualifizierter Akademikerinnen erfolgreich. Das nehme ich mal so mit. Vielleicht sollten wir noch einige Minuten die Strategie in der Genderforschung beleuchten, weil das gerade in Bayern mit den Zielvereinbarungen ein Punkt ist, wo man das eine oder andere an der Stellschraube der zweiten Generation noch beeinflussen kann.

SVe Prof. Dr. Baer: Als ehemaliges Mitglied einer Hochschulleitung betrachte ich das natürlich als hochsensibles Thema; denn da geht es ganz anders ans Eingemachte. Wenn ich mich ernsthaft darum kümmere, eine Forschungsstrategie für die bayerischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu entwerfen, habe ich eine ganz andere Lage vor mir. Es gibt zwar Förderinstrumente, aber in der Programmförderung und in den inhaltlichen Kriterien ist Gender so gut wie abwesend. Der Aspekt Gender ist so gut wie abwesend in den Peer-Review-Verfahren in den Gremien, die entscheiden. Es sind sukzessive mehr Frauen drin, aber Gender als substanzielles Forschungskriterium mit methodologischer

Anforderung ist nur punktuell drin. Das hängt auch damit zusammen, dass der Stand der Forschung in den Fächern durchaus unterschiedlich ist. In der Bundesrepublik gibt es eine sozialwissenschaftliche Tradition, und es gibt erhebliche Dynamik in den Ingenieur- und Technikwissenschaften. In der Medizin gibt es aber eine Resistenz, die man auch Renitenz nennen könnte, die ganz andere Fragen aufwirft. Auch in meiner eigenen Disziplin der Rechtswissenschaft gäbe es viel zu tun, um es ganz vorsichtig auszudrücken. Der Mehrwert ist zwar da, aber da hapert es noch.

Für die Genderforschung hätte eine Vernetzungsstruktur eine andere Funktion als für die Frauenbeauftragten und eine ganz andere Schlagkraft. Die scheint mir ein Stück weit zu fehlen. Im Bereich der Genderforschung eine Stelle zu haben, die Forschungscoordination fördert, die Forschungsinformation streut und die Forschungskoooperation tatsächlich vor Ort ermöglicht – das wäre eine Parallelstruktur zu den Frauenbeauftragten oder zur Vernetzung im Gleichstellungsbereich. Das ist wirklich etwas anderes.

Es gibt an den Universitäten, gerade an technischen Universitäten, manchmal eine gewisse Tendenz – nicht Bayern –, das zu verwechseln oder in eines zu legen. Das halte ich für tragisch, auch für die Akzeptanz. Wenn Genderforschung mit Gleichstellung in eines fällt, ist die Genderforschung in der Regel raus. Die Förderung von Frauen bekommt man gerade noch so hin trotz der Aufstände bei der Erhöhung von Fördersummen oder von Indikatoren, aber die Genderforschung stellt in ihrer Tradition das Selbstverständnis von Disziplin und die gerade aktuellen Forschungsinhalte infrage. Neue Programmerkennnisse – zum Beispiel Nanotechnologie – müssen sich dann fragen lassen, ob sie nicht systematisch und signifikant etwas übersehen haben, wenn sie den Impuls bekommen, Genderforschung zu integrieren. Das heißt auch, diese Selbstinfragestellung hat andere Widerstände zur Folge. Deswegen muss da über Förderinstrumente auch anders nachgedacht werden.

Die von außen gesetzten Impulse über Schwerpunktprogramme – was die DFG überlegt, was über Stiftungen und Regierungen gemacht werden kann – sind sehr wichtig, aber das ist nicht Steuerung über Zielvereinbarungen, sondern das ist eine Impulswirkung: Wir finden das wichtig, wir fördern das, da ist Geld zu holen, was derzeit eines der wichtigsten Dinge sein dürfte.

Die Förderung über die Preise – der Leibnitzpreis ist erwähnt worden – ist eminent wichtig. Bei der Leibnitzpreisvergabe – das ist wohl mittlerweile bekannt – war in der letzten Runde der Deutschen Forschungsgemeinschaft zufällig kein Name einer Frau und schon gar keine Genderforschung auf der Liste. Die DFG hat dann schlicht die Listen zurückgegeben und um Nachbenennungen gebeten. Bei Preisvergaben, bei Auszeichnungen, bei prominenten Besetzungen, bei Forschungsdelegationen ins Ausland hat die Landespolitik die Chance, durch eine Erinnerung Frauen und Genderforschung in die typische Auflistung der besten Freunde, die da

auch reisen sollten, einzubeziehen. Das wäre von erheblicher Wirkung.

Aber Vernetzung, diese Förderung auch im Kleinen, zum Beispiel bei der Benennung für die Preisvergabe, diese Förderung für Gremien, die über wissenschaftspolitische Strategien entscheiden, und die Förderung, die nur eine Impuls- und Anstoßförderung zu bestimmten Inhalten sein kann, die im Rahmen der Ressortforschung meines Erachtens Potenziale in Hülle und Fülle aufweist – das sind Dinge, die von außen Forschungsdynamik erzeugen müssen, die man aber nicht regulatorisch wie im Gleichstellungsbereich über schlichte Verfahren machen kann.

Die Transparenz in der Vergabe von Ressourcen ist immer noch ein entscheidender Punkt. MIT Cambridge hat einmal ausgerechnet, wie viele Quadratmeter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekommen. Das ist einer meiner Lieblingsstudien. Ganz zufällig stellte sich heraus, dass die Frauen immer in den kleinen, sonnenbeschienenen Eckbüros sitzen, wie eben auch in der Max-Planck-Gesellschaft die geringeren Volumina von Frauen beantragt werden, dass also nicht nur weniger Geld an die Frauen geht, sondern gerade auch in die Genderinhalte, weil die peers die Genderinhalte für noch nicht so glorreich halten, wie sie die halten sollten.

Mit dem Projekt im Fraunhofer Institut „Discover gender“ wurde versucht, mit Geld von außen, nämlich des Wissenschaftsministeriums, eine technisch anwendungsorientierte Forschungseinrichtung dazu zu bringen, am Anfang ihrer Projekte mal kurz – mit Beratung natürlich – systematisch zu testen, ob Gender eine Rolle spielt, wo es eine Rolle spielt und ob es ins Produktdesign einfließen muss. Das hat unglaubliche Dinge gezeitigt und eine Offenheit in der Wissenschaft für Genderforschung. Das meine ich mit Impulswirkung durch Einzelprogramme, durch Pilotierungen, durch Beratung, durch Sachverstand, die in die Institutionen und die Disziplinen müssen. Das Projekt „Discover gender“ in der Fraunhofer Gesellschaft beschert uns so etwas wie einen Kinderwagen, den auch Väter gerne schieben, oder eine Gesundheits-Chipkarte, die für Patientinnen und Patienten jeden Alters tragbar ist; bei Gender kommt ja immer noch Alter und alles Mögliche dazu.

Das sind wirklich handgreifliche Effekte, die ausgesprochen positiv wirken, vor allem auf jene, die am Ende das Sagen haben. Das sind die Kollegen und Kolleginnen in der Wissenschaft. Am Ende der Nachwuchsförderentscheidung, der Promotionsnote und des Peer-Reviews spielt die Politik eine sehr zurückgenommene Rolle, und das ist für die Autonomie der Wissenschaft, auch sehr, sehr wichtig. Deswegen muss die Politik die intrinsische Motivation des Wissenschaftlers anstoßen, weil sonst auf Dauer keine nachhaltigen Effekte erzielt werden können.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Ist dieses Plausibelmachen des Mehrwerts – Gender ist ja querschnittsartig angelegt – auch gegenüber den Haushaltspolitikern oder in der Hochschulpolitik etwas, womit das

Recruiting dann schneller und besser wird? Für einen hochschulpolitischen Entscheidungsträger kann es von entscheidender Bedeutung sein, wenn ich sage, wenn freies Geld besser platziert wird, steigt die Sensibilität dafür, dass man im Bewerbungsverfahren ganz anders vorgeht. Gibt es Erkenntnisse darüber, was jetzt strategisch und politisch vonnöten ist, um das Thema noch stärker zu promoten? Diese Instrumentenforschung und deren Wirksamkeit ist schon sehr hilfreich, damit man der Politik fächerspezifisch und fächerkulturspezifisch sagen kann, wie Modelle vielleicht besser ineinander greifen, und darstellen kann, dass sich das eingesetzte Geld lohnt oder noch besser lohnt. Die Frage ist, wie man diesen Mehrwert auch in der Genderforschung begründbar machen kann. Ich bin selbst Geisteswissenschaftler und muss mich täglich rechtfertigen, warum ich kein Ingenieur bin, sondern Historiker, etwas plump ausgedrückt. Dieses Phänomen ist ein ganz wichtiger Schlüssel, mit dessen Hilfe man Hochschulleitungen, der Wissenschaftspolitik und auch der Haushaltspolitik deutlich machen kann, wie so etwas funktionieren kann.

Sve Prof. Dr. Baer: Es gibt Studien zum Mehrwert von Vielfalt in Forschungsteams, woraus man ablesen kann, dass die Präsenz von Männern und Frauen in Forschungsteams einen Erkenntnismehrwert hat, den man nachweisen kann. Das ist sozusagen der patentierte Innovationsmehrwert, an dem eine Hochschule interessiert sein muss.

Die andere Ebene ist die Öffentlichkeitsarbeit zum Erkenntnis- und/oder Anwendungs- und Produktmehrwert in den Gender Studies selbst. Da gibt es zwei Ebenen: Es gibt einen Erkenntnismehrwert in den disziplinär gebundenen Gender Studies. Wenn man also seine Nanotechnologie gendert, das heißt systematisch auf Genderfragen reflektiert, dann kommt offensichtlich in Teilbereichen etwas anderes heraus. Das kann ich an Beispielen illustrieren. Das wäre es auch wert, eventuell Geld zu investieren, um so etwas aufzubereiten, dass man also 15 Beispiele hat. Das lohnt sich in jedem Fall. In der Medizin wurden gerade im Bereich Gesundheitsversorgung Männlichkeits- und Weiblichkeitsforschung durchgeführt. Da gibt es in der Gesundheitsversorgung und auch in der Grundlagenmedizin sehr schicke Beispiele: Herz- und Kreislaufmittel, welche die Frauen alle nehmen und die häufiger zum Tod führen, die interessanterweise auch für bestimmte Männer und für bestimmte Kinder ganz tragisch sind, weswegen die Arzneimittelzulassungsrichtlinien aufgrund dieser Erkenntnisse angepasst werden müssten, um eine bessere Versorgung aller zu erzeugen. Es gibt also Erkenntnisse, die den Mehrwert im Fach verdeutlichen, und Erkenntnisse, die den Mehrwert des interdisziplinären Vorgehens in den Gender Studies verdeutlichen.

Ich nenne das Beispiel der praktischen Philosophie, die sich in Deutschland Genderfragen kaum öffnet, aber international ohne Genderfragen nicht mehr zu diskutieren ist. Auf dem Weltkongress der politischen Philosophie sehen Sie ohne Gender-aspekte etwas rückständig aus. In der Philosophie sind diese Erkenntnisse zustan-

de gekommen, weil sich die Philosophie mit der Sozialwissenschaft an irgendeiner Stelle gekoppelt hat, um sich in der Beispielsbildung, der Hypothesenbildung usw. wechselseitig zu informieren.

Das ist ein Doppelmehrwert, der viele erreicht. Die meisten sind relativ aufgeschlossen, wenn ich ihnen klar mache, dass interdisziplinäre Forschung heute schon angesagt ist, um gesellschaftliche Problemlagen zu erforschen. Demografischer Wandel, Armut, Klima – das alles kann gar nicht mehr disziplinär erforscht werden. Leute aus der Genderforschung können interdisziplinär arbeiten, weil sie nie anders gearbeitet haben. Wenn man diese zusätzlichen Aspekte der sozialen und kulturellen Differenzierung mit reinbringt, scheint es mir in zahlreichen Fällen gute, plausible Beispiele zu geben, die das möglich machen. Die Max-Planck-Gesellschaft denkt gerade darüber nach, eine Öffentlichkeitskampagne zu machen: Gender in der Forschung – nicht Frauen in der Forschung, das sollten wir auch tun – als Einzelenausweis hochrangiger Spitzenforschung in Deutschland.

Ich habe für alle Fächer in Deutschland – die theoretische Mathematik fehlt mir noch in meiner Liste – Beispiele finden können, die beweisen, dass es dann, wenn ein Land, also Bayern eine Forschungsleistung in diesem Bereich aufweisen könnte, ein Reputationsmehrwert erzeugt und sicherlich die Attraktivität des Standorts für andere gestärkt würde. Das wäre sicher auch ein wichtiger Impuls für die bundes- und europaweite Forschungsentwicklung.

Sve Prof. Dr. Macha: Ich würde das gerne konkretisieren. Vielen Dank, Frau Baer, das war wirklich klasse, wie Sie das ausgedrückt haben. Wenn wir aber auf unseren Kreis hier gehen, auf Genderforschung in Bayern, dann ist darauf hinzuweisen: Wir haben uns vorgestellt, dass wir jetzt hier die Grundlage für unsere Vision legen, Genderforschung jetzt gebündelt zu machen und nicht mehr jeder isoliert an seinem Standort, in außeruniversitärer und universitärer Forschung. Wir haben uns im Vorfeld schon in Synergieeffekte begeben und waren uns darin einig, an einem Strang zu ziehen. Wenn wir es schaffen würden, eine Koordinierungsstelle zu bekommen mit Ihrer Hilfe, wenn wir es schaffen würden, einen Forschungsetat zu bekommen, dann könnten wir zum Beispiel gemeinsam bayerische Programme entwerfen.

Da gäbe es ein ganz konkretes Programm. Ich habe eben gesagt, die Mädchen seien heute die Gewinner des Bildungssystems, auch die jungen Frauen, und dann breche es ab. Wir müssen aber sehen, dass auf der anderen Seite die Jungen die Verlierer des Bildungssystems sind. Wir könnten eine Forschung machen, in der wir für Bayern unterstützend Programme vorbereiten: Was machen wir mit den jungen Frauen, die top ausgebildet sind, in die Karriere wollen und dann keine Unterstützung mehr bekommen? Was machen wir mit den Jungen, die Konzentrationsschwierigkeiten haben? 17 % der Migranten enden ohne Hauptschulabschluss. Was können wir konkret machen, um die zu unterstützen, was brauchen die für ihre Schulkarriere? Das könn-

te ein konkretes Programm für Bayern werden, um politische Entscheidungen vorzubereiten und zu unterstützen. Das haben wir uns bei unserer Vorbereitung vorgestellt.

Sve PD Dr. Cornelißen: Wir haben im Hinblick auf sozialwissenschaftliche Fragen nach meiner Meinung einen enormen Bedarf, nicht nur im Hinblick auf Frauen, sondern auch im Hinblick auf Männer. Wir haben nicht nur im technischen Bereich einen Fachkräftemangel, sondern wir werden ihn in Zukunft auch ganz stark in dem personenbezogenen Dienstleistungsbereich haben. Es wird sicher notwendig sein, der Frage nachzugehen, weshalb es nicht gelingt, mehr junge Männer für diese Dienstleistungsberufe zu gewinnen. Das sind langfristige Sozialisationsfragen, die da zur Debatte stehen: Warum ist die Distanz so groß, und über welche Praktika und Maßnahmen lassen sich junge Männer auch für diese Bereiche gewinnen? Das ist ein Pendant, das noch sehr wenig erforscht worden ist. Es wird sicher in Zukunft notwendig sein, hierfür Forschungsmittel zu investieren, um da weiterzukommen. Das ist ein anderer Aspekt des Fachkräftemangels, der behoben werden müsste.

Abg. Wolfgang Vogel (SPD): Gerade die Erziehungswissenschaften sind ein konkretes Anwendungsfeld. Wir hatten in der letzten Woche die Diskussion über den Antrag der GRÜNEN zum Gender Budgeting. Mich würde interessieren, ob Sie uns konkretere Beispiele an die Hand geben können; denn die Diskussion dazu im Plenum des Bayerischen Landtags war ziemlich erschreckend.

Sve Erbe: Zunächst möchte ich an das anknüpfen, was Frau Prof. Baer zu den Impulsen für Genderforschung gesagt hat. Sie hat auch gesagt, dass die Struktur für Genderforschung gestärkt werden müsse. Man sollte einmal überlegen, was es in Bayern gibt. Da ist eine chronische Unterfinanzierung der Genderforschung. Ein Beispiel wäre die Frauenakademie in München, eine selbstorganisierte Forschungseinrichtung für Frauen- und Geschlechterforschung. Das gilt auch für Professorinnen. Da wurde eine Professur mit einer Teildomination als Genderprofessur ausgeschrieben, die überhaupt nicht langfristig ausgerichtet war, auch sehr wenig in der Zahl. Ich denke dabei auch an die Forschungsmöglichkeiten von FH-Professorinnen, die sich auch als Genderforscherinnen verstehen und die wenig Kapazitäten haben, weil sie ein hohes Lehrdeputat haben und auch kaum Forschungsmittel, weil sich die Forschung an den Fachhochschulen mehr an technischen Fächern ausrichtet, die viele Drittmittel aus der Industrie bekommen. Man müsste einmal untersuchen, welche Ressourcen die Genderforscherinnen in Bayern tatsächlich zur Verfügung haben.

Nach unserem Eindruck entsteht auch viel Verschleiß, weil sehr viel Engagement für das Akquirieren von Geldern aufgebracht werden muss, sodass die Frauen und zum Teil auch die Genderforscher abwandern.

Zu Ihrer Frage zum Gender Budgeting: Das wäre ein Rückgriff und stark auf die Instrumente bezogen. In unserer Untersuchung wurde schon deutlich, dass die Zielvereinbarungen in den Indikatoren sehr vage bleiben. Es gibt überhaupt keine Indikatoren, womit man die Wirksamkeit von Maßnahmen messen könnte, weil man sich keine konkreten Ziele gesetzt hat. Man müsste eigentlich zu allen Zielen auch Zahlen nennen, und zwar geschlechterdifferenziert, was man erreichen will. Beispielsweise sollte man bei Umstellung auf BA/MA-Studiengänge verfolgen, wie weit der Übergang klappt, dass gleich viele Männer und Frauen in einen MA-Studiengang gehen. Dann könnte man Konsequenzen daraus ziehen, wenn man sieht, dass das nicht funktioniert.

Bei Gender Budgeting geht es mehr darum, Ziele zu konkretisieren und Indikatoren zu bilden, damit sie dann auch finanzielle Wirkung zeigen. Herr Dr. Spaenle nannte das Beispiel der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelvergabe, wo es bereits einen Gleichstellungsindikator von 10 % gibt. Das ist im Effekt aber wenig wirkungsvoll, auch wenn es vielleicht ein Signal dafür ist, dass Frauengleichstellung belohnt werden soll. Da gibt es einfach andere Kriterien, die viel gewichtiger sind, zum Beispiel die Einwerbung von Drittmitteln. Gleichzeitig ist der Topf gedeckelt. Auch wenn sich alle sehr viel Mühe geben, alle Kriterien zu verbessern, gibt es deswegen doch nicht mehr Geld. Das bildet sich auf Universitätssebene ab, wenn es dort um Mittelverteilung geht. Das ist die Summe, die eine Fakultät gewinnen kann, weil sie Genderforschung oder Gleichstellungsarbeit betreibt. Für die großen Fachbereiche, die viele Drittmittel einwerben, ist das völlig irrelevant. Das wären aber die Bereiche, die zu gendern interessant wäre.

Sve Prof. Dr. Ihnen: Wie Sie den Wortbeiträgen schon entnehmen können, ist Genderforschung eben nicht gleich Genderforschung. Wir haben es zum einen mit einem inzwischen doch sehr traditionellen Bereich zu tun, der aus den Sozialwissenschaften kommt und auf gesellschaftspolitische Veränderungen gerichtet ist, und auf der anderen Seite mit dem kompletten anderen disziplinären Satz, von den Rechtswissenschaften angefangen über die Medizin bis hin zu Wirtschaft und Technik; das hat Frau Baer gerade schön dargestellt. Diese Forschung ist etwas später gestartet, und da geht es um andere forschungsrelevante Fragen. Beide Bereiche – die Integration von Gender in entsprechende disziplinäre und auch interdisziplinäre Forschungsbereiche und die Genderforschung, die ausgerichtet ist auf gesellschaftspolitische Strukturveränderungen und vermutlich sehr stark sozialwissenschaftlich dominiert – sind notwendig, dazwischen natürlich die entsprechenden Brücken, die vermutlich nicht ausschließlich auf Bayern ausgerichtet sind, sondern, wie es sich heute in der Forschung zeigt, auch international.

Zur Vorgehensweise: Man müsste einmal eine Auflistung der sozialwissenschaftlichen Genderforschung, der ingenieurwissenschaftlichen Genderforschung, über die Medizin usw. machen. Um das auf Ihre landespolitischen Strukturen überzuziehen, wäre es eine Idee dar-

über nachzudenken, bestimmte Forschungsmittel so aufzuteilen, dass sie den verschiedenen Teilbereichen auch gerecht werden. Das wiederum hätte insgesamt betrachtet – sozusagen Gender Mainstreaming in der Genderforschung – selbstverständlich einen unmittelbaren und auch einen mittelbaren Mehrwert für die Ergebnisse von Forschung, die aus Bayern kommen.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Wir haben in Bayern bestimmte Forschungsinstrumente, so den Forschungsverbund als ein spezielles Instrument. Der ist natürlich im Prinzip interdisziplinär angelegt, aber immer ganz stark themenzentriert. Wäre es ein Ansatz, dass man so etwas einmal annimmt? Denn es muss institutionell abgegriffen werden. Vielleicht kann es die DFG machen und ein spezielles Förderprogramm auflegen. Es muss irgendeine Plattform geben. Sie sagen, man will wirklich auch in der Forschungsförderung abstützen, wie Disziplinen diesen Mehrwert querschnittsorientiert erzeugen. Wenn man da Forschung nach vorne bringen will, befindet man sich im knallharten Wettbewerb mit allem, was gut, schön und teuer ist. Die Frage ist also, mit welchem Instrument man Kohle in diese Forschungsorientierung bringen kann.

SVe Prof. Dr. Ihsen: Wir haben dieses Phänomen in der Exzellenzinitiative und auch in anderen Bereichen der DFG geübt. Die DFG gibt also Anträge zurück und sagt: Ihr habt einen wesentlichen Punkt vergessen, bitte das berücksichtigen. Das hat nicht nur bei den traditionellen Genderforscherinnen dazu geführt, über die eigenen Anträge nachzudenken, sondern insbesondere zu einem Dialog auch innerhalb der Institution. Kollegen kommen also und fragen: Was macht man denn da bitte, und hilf uns doch mal beim Denken, an welchen Stellen können wir als Ingenieure ein eher sozialwissenschaftlich dominiertes Feld zunutze machen, wie geht man da eigentlich vor? Das ist eine Dynamik, die ich als ausgesprochen sinnvoll erachte und die dazu dient, dieses gesamte Thema stärker in die allgemeineren Forschungsbereiche zu integrieren.

SVe Prof. Dr. Macha: Darüber hinaus wäre es wünschenswert, in dieser Plattform ein Forschungsprogramm für Genderforschung interdisziplinär zu etablieren. Das wäre auch ein Wunsch von uns, dass Institutionen in Bayern, die Genderforschung machen, auf diese Weise ein Themenfeld Genderforschung in dieser Plattform etablieren, sodass man das für Genderforschung in Bayern nutzen könnte.

SVe Prof. Dr. Baer: Ich kenne das Instrumentarium des Forschungsverbundes nicht genau genug, um darauf eine präzise Antwort aus meiner Perspektive geben zu können. Ich habe aber den Eindruck, Sie haben immer die Option: fordern oder fördern. Sie können von allen Forschungsverbänden – das wäre die Variante der Exzellenzinitiative – fordern, Gender mit zu berücksichtigen und auf Gleichstellung in allen Strukturen zu achten. Das erzeugt viel Dialogbereitschaft bei dem einen oder anderen, wenn es ein ernsthaftes Vergabekriterium gibt.

Das Gleiche gilt natürlich für die Ressortforschung. Ich habe versucht, in meiner Stellungnahme aufzulisten – ich bin die bayerische Website durchgegangen und habe mir die Schwerpunktprogramme Ihrer Ministerien angeschaut –, wo im Rahmen kleinerer Aufträge aus den Ressorts noch mal mehrwertfähige Beispiele erzeugt werden können. Wenn mir ein Ressort sagt, z. B. das Ressort für Inneres, ich möchte für die Sicherheitskonzepte und die Sicherheitsbedürfnisse eine genderkompetente Forschung haben – es gibt Vorläufer, an denen man gut nachweisen kann, dass es da etwas zu holen gibt – wäre das etwas, was Bayern selbst als Nachweis des Mehrwerts erzeugen könnte.

Die Koordinierungsstelle, die ich ansprach, wäre ein Bindeglied und würde es ermöglichen, dass wir die kompetenten Forschungen schneller zusammenbringen und in der Bearbeitung eines solchen Auftrags schneller dafür sorgen, dass universitäre und außeruniversitäre Forschung und mehrfache Kompetenzen da zusammenfließen. Ich hatte die Koordinationsstelle als Zwischenglied gedacht und auch dafür, um über die eigenen bayerischen Handlungen hinaus die Möglichkeit zu schaffen, Forschung durch EU-Programme zu stärken. Die Länder greifen EU-Mittel in sehr unterschiedlichem Maße ab. Sie werden von der Genderforschung besser abgegriffen, wenn eine Stelle da ist, die die Informationen bündelt, aufbereitet und bei den einzelnen Institutionen und Professoren anruft und sagt: Meine Lieben, die EU hat gerade „Science und Society Nummer 14“ ausgeschrieben, wir brauchen drei Ingenieurinnen, vier Mathematikerinnen und dieses und jenes. Das machen die EU-Regionalbüros zwar auch, aber die haben eine Menge zu tun und ein großes Klientel zu bedienen, sodass hier eine Stärkung wirklich Geld brächte, weil da in der Kommission sehr stark darauf geachtet wird. Das Gleiche gilt für transatlantische Förderprogramme mit ganzen Programmlinien; da könnte man mit so einem schnellen Zugriff in der Vernetzung sehr viel holen. Eine solche spezifische Forschungsfördergeschichte jenseits der eigenen Programmförderung und Ressortförderung, also jenseits der eigenen Mittelvergabe durch die bayerischen Ressorts scheint mir sehr sinnvoll zu sein.

Ich würde darauf dringen wollen zu überlegen, ob nicht immer eine Doppelstrategie erforderlich ist: zum einen Genderforschung als Genderforschung im Verbund fördern – das ist sozusagen genuine Genderforschung –, zum anderen dafür zu sorgen, dass in allen Bereichen, wo geforscht wird, ob ressortbezogen oder disziplinär, den Gender Bias systematisch auszuschließen. Das muss nicht heißen, dass alle hauptamtlich Gender machen, aber dass sie wenigstens nachweisen und dafür sorgen, dass da keine Verzerrungseffekte eintreten. Das hat realiter für die Forschungslandschaft die von Frau Ihsen soeben beschriebene Folge: Dann werden die Kolleginnen und die wenigen Kollegen, die das mittlerweile auch machen, angerufen, einbezogen, und diese Inhalte brechen sich langsam Bahn. Für Eigenständigkeit für die Grundlagen, aber auch für Integration in die disziplinäre und ohnehin schon fachorientierte Forschung zu sorgen, ist meines Erachtens eine unverzichtbare Doppelstrategie, die da gefahren werden könnte.

SVe Prof. Dr. Schiedermeier: Das erscheint mir jetzt als ein guter Übergang zur Lehre. Ich habe mit Interesse die Äußerungen zur Genderforschung gehört. Ich komme aus einer Hochschule für angewandte Wissenschaften. Für uns ist das zwar durchaus auch wichtig, aber es steht nicht im Vordergrund. Für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften und für mich ist besonders wichtig der Aspekt der Lehre. Frau Prof. Baer hat gerade einen guten Übergang mit der Interdisziplinarität und dem Einbau in die verschiedenen Fachrichtungen angedeutet.

Ich wollte noch darauf hinweisen: Sowohl Genderforschung, Gleichstellung also auch Gender Mainstreaming sehen an unterschiedlichen Hochschulen von unterschiedlicher Größe jeweils ganz unterschiedlich aus. Ich bitte immer zu bedenken, dass man erfolgreiche Konzepte und erfolgreiche Maßnahmen von großen Hochschulen nicht 1 : 1 auf kleine Hochschulen übertragen kann, auch nicht auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Gerade in dem Bereich gibt es noch sehr, sehr viel zu tun.

SVe Prof. Dr. Vierzigmann: Ich unterstütze Kollegin Schiedermeier natürlich in Ihrem Plädoyer, die Lehre nicht zu vergessen, wobei Lehre und Forschung und Forschung für Lehre Hand in Hand gehen, gerade an unseren Hochschulen.

Eine Koordinierungsstelle, wie sie Frau Baer angesprochen hat, kann nur eine hochschulübergreifende Koordinierungsstelle sein. Da möchte ich schon betonen, dass wir ein bisschen auf das Wording achten müssen. Wir können nicht nur von universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sprechen, sondern wir wollen ganz klar auch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit drin haben. Deswegen bitte ich, das Wording zu beachten; denn – ich ergänze Sie, Frau Schiedermeier, ich widerspreche Ihnen nicht – gerade die Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind sehr interdisziplinär ausgerichtet. Sie haben die technischen und die sozialwissenschaftlichen Fachrichtungen vor Ort, und sie haben auch das Personal und die Frauen, die forschen können und wollen. Das ist dann wieder eine Frage der Rahmenbedingungen, die vorhin schon angesprochen worden sind. Sie sind eigentlich prädestiniert für diese transdisziplinäre Genderforschung

SVe Prof. Dr. Macha: Wir haben schon sehr schön aufgedeckt, welcher Bedarf in Bayern in Bezug auf Genderforschung besteht, und was nötig ist, um Bayern an die Spitze zu bringen: Gendergrundlagenforschung, Genderressortforschung mit dem Gender Bias, dann die Koordinierungsstelle, um das Ganze zu bündeln und um Anträge zu stellen. Ich möchte noch eines draufsetzen. Für Bayern sind absolut notwendig Genderprofessuren an den Universitäten und Fachhochschulen. Diesen absoluten Bedarf können wir mit eigenen Anstrengungen der Universitäten nicht ohne Weiteres befriedigen. Es gibt noch zu wenig Information über den Nutzen der Genderforschung an Universitäten. Das kann man nicht allein der Autonomie der Hochschule überlassen,

sondern da sollte von oben ein gewisser Druck kommen und sollten Anreizsysteme installiert werden, damit sich etwas bewegen kann. – Das wären unsere vier optimalen Forderungen, die wir gern gleich und auch später mit Ihrer Hilfe erreichen würden.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Koordinierungsstellen sind feste Planstellen und bedürfen dauerhafter Haushaltsmittel. Vielleicht wäre es strategisch günstig, in Bayern so etwas wie einen SFB zu haben. Der Vorteil eines solchen Forschungsverbunds wäre: Selbst wenn Stellen gegeben werden – die sind zum Teil befristet –, kann man viel eleganter verhandeln.

Viele Dinge, die Sie vorgetragen haben, habe ich in dieser Konzentration noch nicht gehört; deswegen ist das eine sehr spannende Sache. Meines Erachtens wäre es strategisch einmal ein Ansatz – ich weiß nicht, wie das in anderen Ländern ist – zu sagen, das sind die Praktikerinnen, die in der Gleichstellungsarbeit tätig sind, und auf der anderen Seite stehen die, die das wissenschaftlich betreiben. Wir haben auch große Landesbehörden, die über Personalstämme verfügen, wo das nicht nur Einzelfälle sind.

Für die Politik wäre das etwas Passendes. Auf der einen Seite gibt es eine Forschung, die disziplinimmanent ist, und dann sind Erkenntnisse und Instrumentarien im Genderbereich originär zu erforschen, und dann gibt es das, was aus der täglichen, mühevollen Arbeit der Gleichstellungsarbeit herauskommt. Für mich gehört zu den wesentlichen Erkenntnissen, dass es aufgrund des Instrumentarienabgleichs schon abgestützte Erkenntnisse gibt, welche die Begründbarkeit von Mitteleinsatz massiv erhöhen.

SV Ltd. RD Stauß: Die Bayerische Staatsbibliothek ist eine atypische Landesbehörde. Wir haben traditionell einen sehr hohen Frauenanteil. Trotzdem sind die Führungspositionen traditionell Männern vorbehalten gewesen. Wir haben durch die Änderung der tarif- und beamtenrechtlichen Bestimmungen wirklich einen Fortschritt erzielen können. In den Siebzigerjahren mussten die Frauen zwischen Kind und Karriere entscheiden. Man hatte längstens eine Beurlaubungsmöglichkeit von sechs Jahren. Inzwischen hat sich das wesentlich geändert. Die Frauen, die im Beruf geblieben sind, wachsen jetzt in Führungspositionen hinein. Vor 10 Jahren hatten wir einen Anteil von 80 % Männern in Führungspositionen, inzwischen sind es 50 %, und 50 % sind Frauen.

Dazu haben wir sehr viel beigetragen. Für unsere circa 700 Mitarbeiter haben wir im Augenblick 517 Wochenarbeitsprogramme. Wir gehen also ganz individuell auf die Wünsche der Frauen stark ein, ob sie nun zwei Tage, eineinhalb Tage oder jeweils einen halben Tag arbeiten wollen oder lieber Telearbeit machen wollen. Das zeitigt natürlich Wirkung: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt stetig.

Wir haben auch eine Kinderkrippe eingerichtet für die jungen Akademikerinnen, damit sie im Beruf bleiben können trotz Kinder. Die Kinderkrippe ist wirklich zu

über 100 % ausgelastet. Dieses Angebot wird wirklich angenommen. Unsere Dienststelle ist also atypisch.

Sve Prof. Dr. Onnen-Isemann: Ich bitte, darüber nachzudenken, dass wir uns hier munter auf drei Ebenen bewegen und die Diskussion nicht so richtig strukturiert bekommen. Wir diskutieren die ganze Zeit über Genderforschung für die Forschung, für die einzelnen Disziplinen für sich. Auf der anderen Ebene wurde die Lehre erwähnt. Der dritte Bereich war der Anwendungsbezug. Das wurde alles miteinander verknüpft und verwoben. Ich bitte, getrennter zu diskutieren, damit wir nicht einen dicken Nebel produzieren, dann rausgehen und keinen Schritt weitergekommen sind. Mir wäre schon sehr wichtig, dass wir über die Lehre reden könnten, was wiederum Ausstrahlungseffekte auf die Fachperspektiven hätte.

Die Bayerische Staatsregierung verfügt über ein aus meiner nicht mehr bayerischen Perspektive ungeahntes und nicht genügend genutztes Instrumentarium: Das ist die virtuelle Hochschule, die aus meiner externen Sicht vor sich hindümpelt.

Was die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen in Bayern anbetrifft, die sich mit Genderforschung auseinandersetzen, so haben wir einen guten, durchschlagenden Erfolg erzielen können. Die Leute haben sich in einer – in anderen Bundesländern unbekanntem – Einigkeit zusammengesetzt und dafür gesorgt, dass Gelder für die Entwicklung von solchen Modulen herausgegeben werden. Ich nenne ein Paradebeispiel dafür. Ich habe Glück, dass ich dieses Projekt entwickeln kann. Ich kann aber jetzt schon sagen: Es reicht nicht. Das ist eine einmalige Chance, um etwas zu implementieren, dass man einen Versuchsballon loslassen kann. Jetzt wäre die Politik gefordert, um das bestehende Instrumentarium der virtuellen Hochschule zu vernetzen, zu erweitern und zu vergrößern. Das würde den Hochschulen nützen, die niemals eine Genderprofessur bekommen werden, weil sie zu klein sind oder nicht so exzellent sind, wie die Geldgeber das definieren. Auf dieses Instrumentarium sollten Sie vielleicht stärker Rücksicht nehmen.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Die virtuelle Hochschule hat den Vorteil, dass alle Hochschulen darauf zugriffsberechtigt sind. Ich dachte, Sie wären da schon lange drin. – Ich bitte nun, dass wir uns dem Komplex zuwenden, wie man die Genderproblematik in der akademischen Lehre und im Wissenschaftsbetrieb noch mehr nach vorne bringen kann.

Ich nenne ein Beispiel. Unter meinem verehrten Vorgänger Dr. Wilhelm gab es den Frauenhabilitationsförderpreis, und ich habe vorgeschlagen, eine Altersgrenze einzuziehen, um jungen Wissenschaftlerinnen damit hilfreich zur Seite zu stehen. Dann wurde uns Bescheid gestoßen, dass das der völlige Wahnsinn wäre, weil dadurch bei jungen Wissenschaftlerinnen von vorneherein eine Familienphase ausgeschlossen wäre.

Sve Prof. Dr. Macha: Das Thema „Gender in der Lehre“ dient dazu, die Grundlagenforschung für alle Berufe

nutzbar zu machen. Das bedeutet, die Studierenden berufsbezogen zu informieren, damit sie Genderkompetenz erwerben und diese in ihre Berufe einbringen. Hier ist also auch gendersensible Didaktik ein Thema: Wie unterrichte ich am besten Frauen und Männer, die sehr unterschiedliche Lernbedürfnisse und Lernerfahrungen haben? Wir wissen aus der Genderforschung, dass Mädchen in den Schulen und junge Frauen humanwissenschaftliche Zugangsweisen bevorzugen, also lebensweltorientierte Zugangsweisen. Sie möchten zum Beispiel in Biologie erfahren, wie die Lebewelt der Lebewesen ist, die da erforscht werden, und was der Humanbezug ist. Dann lernen sie leichter. Das ist auch in Politik und in anderen Fächern untersucht.

An den Universitäten und Fachhochschulen gibt es drei Modelle zur Integration von Gender in der Lehre. Da gibt es erstens die vollkommene Integration, das heißt, Gender ist Querschnittsthema in allen BA- und MA-Studiengängen. Das zweite Modell ist additiv, Gender als Modul oder Thema in einzelnen Lehrveranstaltungen. Drittes Modell ist fachimmanent, das heißt, Genderaspekte in der Genderforschung fachübergreifend zu implementieren.

Als Best-Practice-Beispiel aus Augsburg kann ich berichten: Wir haben hier in BA- und MA-Erziehungswissenschaften und Sozialwissenschaften Module für Gender in der weiblichen und männlichen Sozialisation der Kinder und Jugendlichen, Gender und Familie, Methoden der Genderforschung, also Inhalte der Genderforschung, auch methodisch als Anwendungsgebiet für methodenorientierte Unterweisung und Methodenausbildung. Dann gibt es auch das Thema Frauen in Führungspositionen mit dem Ziel Empowerment, um junge Männer und Frauen zu informieren, wie sich die Geschlechterunterschiede in Bezug auf Führungspositionen darstellen und welche Gründe sie haben. Dann haben wir auch Gender im Bereich der Jugendbildung von Mädchen und Jungen, sodass auch hier schon die gendersensiblen Aspekte gebracht werden. In den BA-/MA-Sozialwissenschaften haben wir Module, auch Gender in der Sozialisation und Gender in gesellschaftlichen Konflikten. Der Kopftuchstreit äußert sich vor allem in Bezug auf Gender. Wir haben gerade einen großen Forschungsantrag zum Thema „Gender und Religion“ gestellt. Diese Konflikte werden unsere Gesellschaft in Zukunft noch sehr stark beschäftigen. Es gibt ja Morde an Mädchen, die religionsmotiviert sind. Hier ist ein großes Feld mit gesellschaftlich relevanten Themen in den Studiengängen.

Als weiteren Erfolg aus Augsburg kann ich vermelden: Wir gründen fachliche Netzwerke für Frauen. Wir gründen Erfolgsteams für Frauen im Studium, sodass sie hier Empowerment erfahren und ihre Karrierestrategien besser aufbauen können. Erfolgsteams bedeutet, dass eine Gruppe von Frauen sich freiwillig meldet, zusammenkommt und von Experten angewiesen wird, um Karrierestrategien zu planen, sich gegenseitig zu ermutigen, sich zu stärken und auch von Männern zu lernen und die Defizite bei ihrer Karriereplanung auszugleichen. Dafür haben wir Mentoring-Programme und ein Work-

shop-Programm für Frauen und Männer, sodass Defizite in der Karriereplanung, die eher bei Frauen zu finden sind, ausgeglichen werden können.

Wir haben eine weitere Anstrengung unternommen. Im Moment wird ein Modell für Gender Monitoring in der Akkreditierung von BA-/MA-Studiengängen, Stichwort Bologna-Prozess, entwickelt. Hier habe ich eine Promotion laufen, welche die Instrumente des Gender Monitoring entwickelt und testet an verschiedenen BA-/MA-Akkreditierungsverfahren. Daran kann man sehen: Gibt es überhaupt Gendermodule in den neuen Studiengängen, wie wirken sie, und wenn es sie nicht gibt, wie wirkt das? Damit können wir einen Blick auf die Studiengänge in Bezug auf Monitoring werfen.

SVe Prof. Dr. Onnen-Isemann: Ich möchte die Perspektive wechseln und auf die Studierenden eingehen. Ich gehe davon aus, dass Sie alle als Professorinnen an Hochschulen tätig sind und die Forschung einfach in die Lehre mit einbringen. Ich möchte ganz kurz über die Erfahrungen berichten, die ich gemacht habe. Ich mache seit einigen Semestern für die LMU das Gendertraining im Bereich der Schlüsselqualifikationen. Das hört sich jetzt ganz unbedeutend an, aber das war ein guter Weg aus der heutigen Perspektive, um überhaupt die Füße in Fächer reinzubekommen, wo wir mit Gender überhaupt nie gelandet wären. Das Frauenbüro vergibt zusätzliche Studienplätze im Rahmen von Seminaren. Die Studierenden kommen, weil sie mal was von Gender gehört haben, weil es sie interessiert, weil sie fachlich schon ganz stark drin stecken oder weil sie eine Qualifikationsarbeit vor Augen haben.

Mittlerweile hat es sich schon so herumgesprochen, dass wir die Leute themenzentriert zusammenbekommen können. Wir diskutieren Stunden und Tage in Blockveranstaltungen über die Genderthematik aus der sozialwissenschaftlichen Perspektive – logisch, ich bin Soziologin. Das Ganze hat eine spannende Eigendynamik bekommen; denn die Studierenden diskutieren plötzlich untereinander über ein Thema interdisziplinär und stellen fest, dass sie damit etwas anfangen können. Der Theologiestudent diskutiert also mit dem Altgriechen. Das geschieht geschlechtsübergreifend und disziplinenübergreifend. Wir diskutieren alle über die Genderthematik. Je nachdem, wo sich die Leute befinden, entwickeln sie eigene Fragestellungen, die sie im Rahmen ihres Studiums und ihrer Interessen weiter ausbauen können. Das ist eine ganz wichtige Perspektive für alle Fächer. Das ist ein innovativer Weg, auf dem Schlüsselqualifikationen vermittelt werden. Das könnte man wunderbar aufgreifen, weiter voranbringen und dann entsprechend fördern.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Ohne das ironisch zu meinen: Das ist doch relativ kostengünstig?

SVe Prof. Dr. Onnen-Isemann: Ja. Das sollte aber nicht sofort so kostengünstig werden, dass es plötzlich keine zuständige Professur dafür mehr gibt. Das ist eine Zusatzgeschichte. Wir haben mehrere Säulen, und das ist jetzt eine mögliche Studierendenperspektive, neben der

virtuellen Hochschule, neben einer Vernetzung, neben Professuren für jede Universität.

SVe Prof. Dr. Ihnen: Ich möchte ein anderes Modell neben das von Frau Isemann stellen. Ich bin als Soziologin in der Fakultät für Elektrotechnik und habe meinen Kollegen, als ich kam, versprochen, auf gar keinen Fall Elektrotechnik zu unterrichten. Für Elektrotechnik, Maschinenbau, Informatik und Bauingenieurwesen verstehen wir Genderkompetenz inzwischen als Schlüsselqualifikation. Ich vermittele das auch als Schlüsselqualifikation, und zwar nicht explizit als Überschrift, sondern wir bauen das ein in Teamtraining, Kommunikation, Präsentationsvermittlung. Wir vermitteln den Eindruck von modernen Berufsbildern gerade im naturwissenschaftlich-technischen Bereich, wo die Kooperation verschiedener Gruppen – verschiedener Altersgruppen, verschiedener Geschlechter, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen – heute ein wichtiger Aspekt ist, um erfolgreich im Beruf tätig zu sein. Ich komme zu ähnlichen Ergebnissen, dass sich also junge Leute teilweise zum ersten Mal überhaupt verständigen und in Rollenspielen erleben, was denn passiert, wenn man das dritte oder vierte Mal unterbrochen wird und Gedankengänge nicht fortführen kann, dann jemand vorprescht und das sagt, was man auch gesagt hat. Dann kann man anschließend immer ganz gut erkennen, wie stark jeweils die Sensibilität für das eigene Empfinden gewachsen ist.

Wir führen inzwischen auch eine Veranstaltung durch, die sich mit Gender- und Diversity-Komponenten in den Ingenieurwissenschaften und in der Produktentwicklung beschäftigt. Das geht ein wenig auf das Fraunhofer-Projekt „Discover Gender“ zurück. Das hat uns sehr motiviert, das auch direkt in die Hochschullehre einzubinden. Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler machen wir einmal im Jahr zweitägig zu einem bestimmten Themengebiet – letztes Jahr war es zum Thema Technik, dieses Jahr wird es zum Thema Medizin sein – eine Veranstaltung, wo es darum geht, Gender- und Diversity-Aspekte in einen bestimmten disziplinären Zusammenhang zu stellen, und das hochschulweit und öffentlich, sodass die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auch wirklich sehen, dass es akzeptiert ist, dass sie da hingehen dürfen und teilnehmen dürfen, dass es nicht ehrenrührig ist, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen. Das sind ja immer noch Schwellen, gegen die man an der einen oder anderen Stelle noch zu arbeiten hat. Wir versuchen, das als eine selbstverständliche Schlüsselqualifikation neben alle andern zu stellen, über die eigentlich auch nicht mehr diskutiert wird.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): An dieser Stelle habe ich eine ganz praktische Frage. Lehre, ECTS, Bachelor- und Master-Studiengänge – da macht man doch nur noch das, wofür man einen Punkt bekommt, etwas plump ausgedrückt. Wie ist so etwas in einer Studienorganisation verwertbar?

SVe Prof. Dr. Onnen-Isemann: Sie haben schon recht, die Bachelorisierung geht soweit voran, dass die Leute

nur noch das machen, wofür sie ihre Punkte bekommen. Da haben wir aber einen Hebel. Wenn es entsprechende Module gibt, für die man Punkte bekommt, dann machen die das. Bei Erwerb einer Schlüsselqualifikation bekommen sie also einen Punkt. Das heißt, die Akkreditierungsgesellschaft muss nachsehen, ob solche Module für Gender mit drinstecken. Politiker wiederum könnten dafür sorgen, dass die Akkreditierungsgesellschaft das macht. Somit schliesse sich der Kreis.

Sve Prof. Dr. Baer: Neben den Schlüsselqualifikationen, die in bestimmten Fächerkulturen, die dahinterstehen, die exzellenten ersten Schritte zur Integration der Akzeptanz der Dinge sind, gibt es noch zwei weitere Funktionen, die man davon unterscheiden sollte. Schlüsselqualifikation ist ein niedrighochwertiges Angebot, das trotzdem ECTS- und credit-fähig ist und deshalb ohne größere Verwerfungen integriert werden kann. Daneben stehen die Fachmodule, die sehr viel schwerer durchsetzbar sind, weil man in der Enge der Bachelor-Volumenvorgaben für ein Fachmodul Gender auf irgendetwas anderes verzichten muss. Sehr viele sind aber noch von curricularen Vorstellungen geprägt und haben Modularisierung noch nicht als radikalen Bruch mit einer kanonisierten Vorstellung von additivem Lernen begriffen. Insofern ist die Modularisierung eine Chance, muss sich allerdings in der deutschen Wissenschaftskultur noch durchsetzen.

Das vorsichtige Angebot von zum Beispiel frei wählbaren oder austauschbaren Fachmodulen – die sind anders strukturiert als die Schlüsselqualifikationsmodule – ist da insofern ein weiterer Schritt. Die dritte Variante wäre, ein echtes Studienangebot, angefangen beim Beifach im Bachelor bis hin zu kompletten Masterstudiengängen oder Graduiertenstudien, auszuwerfen. Das ist nicht nur anspruchsvoller, sondern dafür braucht es auch die entsprechenden Kapazitäten. Das ist oft auch nur sinnvoll in Kombination mit Fachperspektiven, die das problemorientiert ausflaggen.

Wir haben in Berlin einen Grundlagenstudiengang „Gender Studies“ im Bachelor- und im Masterbereich. Wir eröffnen den Master erst jetzt, sodass wir noch keine Erfahrungen damit haben, wie da die Resonanz sein wird; ich bin da gespannt. Wir haben da einen gewissen Wettbewerbsvorteil im internationalen Austausch. Wir bekommen sehr viele fortgeschrittene internationale Studierende für Master- und Graduiertenstudium im Genderbereich, weil wir einen grundständigen Gender für den Studiengang haben. Da hat Bayern bisher nicht gerade zur Avantgarde gehört, um das ganz, ganz vorsichtig zu sagen.

Aus der Außenwahrnehmung ist an den bayerischen Hochschulen diese Schlüsselqualifikationstradition gerade in den traditionellen männlichen und technikfreundlichen Fächern usw. sehr gut ausgeprägt. Man müsste darüber nachdenken, ob in bestimmten Fächern – Sozialwissenschaft, Geschichte, Medizin, Medizin und noch mal Medizin, Pharmakologie – über Fachmodule, also Komplettpakete, die dann auch mit Professuren personell abgesichert sein müssen, weitere Fortschritte erzielt

werden könnten. Das ist auch für die berufliche Qualifikation von Bedeutung und ermöglicht Verknüpfungspunkte mit der Wirtschaft und außeruniversitären Einrichtungen. Ein Fachmodul Medizin, das Gender Medicine macht oder eine Gesundheitsberichterstattung über Männer und Frauen mit zum Gegenstand hat, ermöglicht Studierenden, auch in Praxisfelder zu gelangen, in die sie sonst ohne Weiteres nicht kommen. Das ermöglicht Studierenden auch, dass sie ernsthaft Kompetenzen erwerben können, die für die spätere medizinische Praxis unverzichtbar sind. Das gilt für die Wirtschaftswissenschaften im Bereich Personalentwicklung und Organisationsentwicklung mindestens genauso, für die Rechtswissenschaften sowieso, und auch für zahlreiche andere Fächer.

Das wissenschaftlich dickere Programm muss aber wissenschaftlich entsprechend unterfüttert werden. Das lohnt sich nur in den Fächern, in denen bereits Volumen und Forschung da ist, um das auch klar zu machen. Bei München kann ich nicht anders, als an die Kfz-Produktion zu denken. In den Bereichen Kfz-Design und Marketing liegen mittlerweile international, gerade in den Niederlanden, Forschungen vor, die in Kooperation mit größeren Unternehmen in der Region so etwas für technische oder ingenieurwissenschaftliche Studiengänge durchaus als attraktiv erscheinen lassen. Das ist dann eben mehr als Schlüsselqualifikation, sondern das sind ernsthaft Fachmodule mit dem vollen Programm, mit Praktika in der entsprechenden Designabteilung etc. Ein befreundetes südliches Bundesland denkt ernsthaft darüber nach, so etwas mit einem größeren Hersteller in dieser Branche zu machen, weil die sehen, dass der Design- und Marketing-Vorteil dadurch erheblich ist. Die große Geschichte da ist Volvo – das kann man ja ganz unbefangen sagen –, aber da gibt es noch mal Synergieeffekte für die Ausbildungsleistung der Hochschulen, wo über Praktikaprogramme noch mehr gefördert werden kann, da die Industrie nicht nur Frauen sucht, sondern auch Genderwissen an bestimmten Stellen ganz intensiv sucht. Deshalb ist da wirklich etwas zu holen.

Sve Dr. Weber: Frau Prof. Baer, danke für diese Rückenstärkung. Wir haben an der LMU ein fertiges Konzept für einen fächerübergreifenden BA-Studiengang in der Schublade „Gender and Diversity“. Wir haben den schon vor ein paar Jahren bei der Hochschulleitung eingereicht. Das betrifft „LMU innovativ“ und hat nichts mit der Exzellenzinitiative zu tun. Es gab die Kategorien A, B und C. Wir kamen haarscharf nicht mehr in die A-Kategorie, und zwar nicht deswegen, weil wir schlechter gewesen wären, sondern weil das Bewusstsein dafür einfach noch nicht vorhanden war. Da hieß es noch: Biotechnologie, Nano Sciences etc.

Dieser fächerübergreifende BA-Studiengang ist so angelegt, dass er auf verschiedene Fakultäten verteilt ist, sodass die Professorinnen und Professoren, die daran beteiligt wären, eine Lehrdeputatsverpflichtung in den jeweiligen Einzelfächern hätten, um dort Genderelemente zu implementieren. Sie könnten aber auch diesen Nebenfachstudiengang als eigenständigen Studienabschluss anbieten mit dem Ziel, anschließend einen Ma-

sterstudiengang zu entwickeln. Die Idee gibt es also, auch in Bayern, aber das wurde von der Hochschulleitung nicht als hochrangig implementierungs- und förderungsfähig angesehen. – Danke, ich werde das nochmals anbringen.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Das können doch nur die großen Standorte, oder können das auch kleinere Standorte?

Sve Prof. Dr. Baer: Der Berlin-Brandenburgische Standort macht das doppelt. Wir machen das schon immer im Verbund über Universitäten und Fachhochschulen, weil wir immer auf Lehrangebote angewiesen sind, die nur an bestimmten Hochschulen angeboten werden. Wir haben in den Wirtschaftswissenschaften aus unerfindlichen Gründen erst jetzt eine Juniorprofessur in dem Bereich bekommen, aber die Forschung für die Wirtschaft hat ganz starke Kapazitäten. Die haben wir von Anfang an in unseren Studiengang integriert. Das ist bei uns wissenschaftspolitisch nicht so ganz unumstritten, aber wir halten das für produktiv. Insofern sind nach meiner Erfahrung Verbundstudien eine sehr sinnvolle Sache. Wir machen mittlerweile auch überregionale Verbundseminare mit Hochschulen in Hessen, in Nordrhein-Westfalen, in Niedersachsen usw., selbstverständlich auch gerne mit Bayern, wo virtuell über das Semester hinweg kooperiert wird und sich die Leute in zwei Blockveranstaltungen sehen. Das ist eine sehr gute Form, um die Kapazitäten wechselseitig zu stärken; denn alle haben einen gewissen Deckel auf den Finanzen, sodass die Kapazitäten nicht auf Dauer vorgehalten werden. Dennoch will ich sagen: Je mehr Kapazität man hat, desto konkurrenzfähiger ist man.

Solche Dinge sind aber durchaus auch im Verbund mit kleinen Universitäten zu leisten. Das heißt konkret: Die Fachhochschule macht einerseits ein Schlüsselqualifikationsangebot, aber öffnet den Kurs für Beifachstudierende, die von einer größeren Einrichtung kommen und dort den Rest drum herumlegen können.

Sve Prof. Dr. Schiedermeier: Bei der Integration von Gendermodulen in technische Studiengänge hapert es gewaltig, weil meine männlichen Kollegen nicht bereit sind, eines ihrer Fächer dafür aufzugeben. Ich möchte noch die dritte Seite ansprechen, nämlich die Hochschullehrer. Hier ist die Gendersensibilität noch förderungsfähig; die könnten wir noch ganz gewaltig ausbauen. Ich plädiere für ein Gendermodul im Didaktikgrundseminar, verpflichtend für jeden neu berufenen Professor und jede neu berufene Professorin. Das kann man auch überprüfen.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Mein Arbeitskreis war vor einigen Jahren so frech, für Erstberufungen an Universitäten ein didaktisches Grundseminar verpflichtend vorsehen zu wollen. Eine solche Abwehrschlacht aus den berufsständischen Einheiten habe ich noch nie erlebt. „Unsittlich“ war noch ein vornehmer Ausdruck. Da würde ich Seite an Seite mit Ihnen streiten.

Abg. Ulrike Gote (GRÜNE): Es ist eine schöne Perspektive, so etwas hochschulübergreifend aufzuziehen. Wie können wir denn in der Systemakkreditierung den Genderaspekt noch stärken?

Sve Prof. Dr. Macha: Für den Akkreditierungsaspekt haben wir Instrumentarien entwickelt, um das zu erforschen. Die liegen bei uns vor und werden im Moment erprobt. Zum anderen Aspekt möchte ich noch darauf hinweisen, dass, anliegend an die Universität Augsburg, zwei Fraunhofer-Institute und ein weiteres Institut im Bereich der Materialwissenschaften gegründet werden. Es wäre sinnvoll, gleich von der Seite der Politik aus Druck zu machen, dass hier Genderaspekte integriert werden. Das wird erfahrungsgemäß bei der Planung solcher Institute selten berücksichtigt. Es wäre sinnvoll, wenn die Politik hier direkt Einfluss nehmen würde, damit die Genderaspekte auch Berücksichtigung finden, und zwar nicht nur in München, sondern auch an der Universität Augsburg.

Sve Prof. Dr. Baer: Ich habe aufgrund eigener Erfahrung eine ganz pragmatische Vorstellung. Wenn diese Akkreditierungsgesellschaften ihre Begehung machen und Genderkolleginnen dabei waren, die ihre Sache richtig ernst nehmen, dann kommt dabei etwas ganz Spannendes heraus. Ich weiß das selbst. Ich habe schon Studiengänge akkreditiert, wo ich gar nicht wusste, dass man so etwas studieren kann. Die Genderperspektive bei der Seefahrt ist von der Soziologie völlig fremd, aber die Genderperspektive hat da Fragen reingebracht, über die sich die etablierten Kollegen, die dabeißen, gewundert haben. Die haben dann diesen Sensibilitätsprozess auch vollziehen müssen. Da kann Politik wieder Einfluss nehmen und darauf achten, ob das auch durchgezogen wird. Die Akkreditierungsgesellschaften sind da ein Hebel.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Wenn aus Ihrem Bereich die Anhaltspunkte so verdichtet würden, dass man das in den politischen Prozess einbringen kann, wäre es relativ rasch möglich, solche Dinge auf den Weg zu geben. Unser Ministerialdirektor im Wissenschaftsministerium ist in den Akkreditierungs-Foltergremien überall vertreten. Es gäbe schon eine Möglichkeit, so etwas anzusprechen.

Sve Prof. Dr. Ihsen: Es gibt Akkreditierungsagenturen, die sich mit dem Thema befassen und ihre Gutachterinnen und Gutachter dazu regelmäßig weiterbilden und sensibilisieren, weil diese selbst aus Fächern kommen oder in Fächer hineingehen, in denen sie selbst disziplinar auch zu Hause sind. Das heißt, die meisten Gutachterinnen und Gutachter der Akkreditierungsagenturen brauchen eine zusätzliche Genderkompetenz, um das entsprechend begutachten zu können.

Es gibt eine bundesweite Initiative, die, so glaube ich, vom Netzwerk „Frauenforschung Nordrhein-Westfalen“ gestartet wurde. Vor einem Jahr oder vor zwei Jahren ist eine Liste zusammengestellt worden, die natürlich auch weiterhin öffentlich ist. Dazu konnten sich die einzelnen Fachfrauen und –männer aus den verschiedenen Gut-

achtergruppen melden und werden dann regelmäßig mit Genderinformationen unterstützt. Da gibt es verschiedenste Maßnahmen. An einer Stelle gibt es einen Knackpunkt, der tatsächlich auch politisch unterstützt werden könnte: Sowohl in diesen Gutachtergremien als auch in anderen Gutachtergremien, wenn ich da in Richtung Forschung blicke, ist die Thematik der interdisziplinären Aufstellung noch nicht wirklich entsprechend den aktuellen Entwicklungen, wie sie Frau Baer soeben als chancenreich geschildert hat, umgesetzt.

Wenn ich einen Gutachter oder eine Gutachterin für Maschinenbau suche, dann suche ich nicht gleichzeitig nach jemandem mit Genderkompetenz. Es gibt pfiffige Leute, die sich dann die entsprechenden Frauen aus den Listen suchen in der Hoffnung, dass eine Maschinenbauerin selbstverständlich über Genderkompetenz verfügt, was die eine oder andere Kollegin dann schon auch einmal überfordert. Es wäre systematisch sinnvoll, in diesen Zusammensetzungen die Basiskompetenz von Expertinnen und Experten in den verschiedensten Bereichen daraufhin zu überprüfen, ob es nicht mehr notwendige interdisziplinäre Schnittstellen gäbe.

Sve Prof. Dr. Baer: Um eine konkrete Anregung zu geben: Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat den Beschluss gefasst, geringe Mittel zu investieren – aber immerhin Mittel –, um ihre Fachgutachtergruppen im Hinblick auf die Bedeutung des Faktors Geschlecht zu qualifizieren und im Hinblick auf die Vorurteilsstrukturen, die bei Beurteilungen eine Rolle spielen. Bei der Systemakkreditierung kann man so etwas in den Vorgesprächen usw. auch tun. Bei der Systemakkreditierung wird man mehr darauf achten müssen, dass die Einrichtung in ihrer eigenen Qualitätssicherung nicht nur auf das Kriterium, sondern auch auf die Präsenz von Expertise achtet und sie zur Not auch von außen bezieht. Die sind in allen Einrichtungen gegeben. Bei der Systemakkreditierung können eigentlich nur Verfahrensanforderungen eine Rolle spielen. Da würde ich auf die Doppelung achten. Das eine ist die Präsenz von Leuten, welche die guten Fragen stellen, und das andere: Es muss ein belastbares Kriterium sein, um Begründungen, Nachforderungen, Auflagen usw., die ich hasse wie die Pest, aber das muss sein, aussprechen zu können; denn sonst funktioniert das nicht. Das muss meines Erachtens doppelt gesichert sein.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Weil gerade die Zielvereinbarungen für alle bayerischen Hochschulen vereinbart werden, frage ich: Ist eine Zielvereinbarung für die Frage des Einbringens eines solchen inhaltlichen Punktes, die Systemakkreditierung um eine Komponente zu ergänzen, ein richtiger Weg?

Sve Prof. Dr. Baer: Als Verwaltungswissenschaftlerin würde ich sagen: Das ist zurzeit der gangbare Weg. Das ist der sinnvolle Ort, um diese Gespräche zu führen und hier Standards festzulegen. Das macht die DFG ja auch. Die sagt ja nur: Verfahrensstandard – Autonomie der Hochschule und Eigensteuerung der Wissenschaft sind

etwas ganz Heiliges –, aber den Verfahrensstandard möchten wir sehen, wir möchten, dass dauerhaft und transparent Strukturen geschaffen werden, die dafür Sorge tragen, dass – –. Mehr nicht, aber das doch zumindest. Dafür sind die Verträge doch das richtige Mittel.

Vorsitzender Dr. Ludwig Spaenle (CSU): Wir haben jetzt in einem breiten Themenspektrum die Genderforschung ausgeleuchtet. Es gab viele konkrete Anregungen, manche teuer, manche nicht so teuer, aber alle anspruchsvoll. Heute mit Ihnen zu diskutieren, war ein wirkliches Erkenntniserlebnis. Wir haben gesehen, was wir alles haben, was es alles gibt, was vielleicht noch stärker vernetzt werden muss, um dessen Mehrwert im Wettbewerb um Stellen und Mittel deutlich zu machen. Vielleicht ist es die Kernaufgabe der Genderpolitik in der Wissenschaft, dass man diese Aspekte deutlich als Wettbewerbsvorteil apostrophieren kann. Wir haben heute sehr viele Anregungen erfahren, was auch die Auswertung des Protokolls ergeben wird.

Wir danken Ihnen ausdrücklich für die sehr konstruktive und praktische Einbringung Ihrer Erfahrungen. Ich glaube, dass die Auswirkungen erst in der nächsten Legislaturperiode greifen können. Es bedarf einiger Zeit, um hier ein einsetzbares wissenschaftspolitisches Instrumentarium hier im Hause zu entwickeln. Herzlichen Dank für Ihr Hiersein! Das war ein ganz wichtiges Moment in der Frage der Genderpolitik in Bayern.

Abg. Wolfgang Vogel (SPD): Ich kann mich dem nur anschließen mit dem Hinweis, dass es für die nächste Legislaturperiode ganz wichtige Handlungsanweisungen und -empfehlungen gibt. Ich möchte Frau Kollegin Gote für die Anregung für diese Anhörung danken. Für meine Fraktion möchte ich sagen: Kollegin Rupp und ich werden sehr großen Wert darauf legen, dass es zu mehr kommt als zu einem interessanten Protokoll, sondern auch wirklich zu einer Umsetzung und zu Haushaltsbeschlüssen dort, wo es notwendig ist, die manchmal sogar in diesem Ausschuss einstimmig gefasst werden, die dann aber im Haushaltsausschuss wieder durchgesetzt werden müssen.

Abg. Ulrike Gote (GRÜNE): Dem kann ich gar nicht viel hinzufügen. Ich bin froh, dass wir ganz viele konkrete Anregungen mitnehmen können, anhand derer wir weiterarbeiten können. Sie können dessen sicher sein, dass wir Sie nicht aus der Verantwortung entlassen werden, sondern dass wir an bestimmten Punkten auf Sie zukommen und nachfragen werden. Wir werden uns bei dem, was wir umsetzen wollen, vorab mit Ihnen noch rückkoppeln. Vielen Dank, dass Sie sich so engagiert eingebracht haben! Ich danke schon im Voraus dafür, dass Sie das wahrscheinlich auch in Zukunft weiter tun werden.

(Schluss der Sitzung)

Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.
HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



Sachverständige Stellungnahme zur Anhörung des Ausschusses für Hochschule, Forschung und Kultur am Mittwoch, den 11.06.2008 zum Thema „Gender- forschung in Bayern“

Der Bayerische Landtag greift mit dieser Anhörung eine für die Zukunft des Wissenschaftsstandorts und für die Qualität der Forschung insgesamt wesentliche Frage auf. Das ist nicht zuletzt daran zu erkennen, dass die wissenschaftlich-systematische Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen weltweit zunehmend Bedeutung erlangt hat. Die EU und alle bedeutenden nationalen Forschungsorganisationen haben sich in den letzten Jahren daher nicht nur zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern geäußert (für Deutschland: Initiative der Forschungsorganisationen; HRK, Wissenschaftsrat; „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG zur Mitgliederversammlung 2.7.2008; für die USA: Förderprogramm Advance; für die Schweiz: Leitbild des SNF).

Darüber hinaus sind zahlreiche Maßnahmen zu verzeichnen, **Gender nicht nur mit Blick auf das Personal, sondern auch mit Blick auf das Wissen selbst** zu analysieren und in Forschung und Lehre zu integrieren (Beispiele: Fraunhofer Projekt Discover Gender, Gender Kolleg Schweiz, Gender Studies HU Berlin; Netzwerk NRW; Graduiertenkollegs zB. Gender als Wissenskategorie HU Berlin, Gender und Herz-Kreislauf-Erkrankungen GiM Charité Berlin).

Zwar bewegt sich Deutschland im internationalen Vergleich immer noch eher auf den hinteren Rängen (Vorsprung haben die angloamerikanischen Staaten, aber z.B. auch Schweden, zunehmend zudem Spanien, Portugal u.a.), und innerhalb Deutschlands lagen bislang Schwerpunkte eher in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Bremen, Hamburg und Berlin, doch besteht die Chance, hier mit entsprechendem Engagement und Maßnahmen künftig ernsthaft „vorn“ mitspielen zu können.

Die verstärkte Aufmerksamkeit für Gender auch als Inhalt von Wissenschaft hat mehrere **Gründe**, die bereits den Wert eines solchen Engagements verdeutlichen.

- Zum Einen ist deutlich, dass zahlreiche gesellschaftliche Problemlagen erst adäquat zu analysieren sind, wenn und soweit auch die Dimension der Geschlechterverhältnisse systematisch reflektiert wird. Ein Beispiel ist der demografische Wandel, der erst angesichts der komplexen Verschiebungen in den Rollenverständnissen von Frauen und Männern in Familie, Freizeit und Erwerbsleben deutlich wird. Weitere Beispiele sind Armut, Klimawandel und Umweltbewusstsein, Gesundheit, Integration, Bildung usw.
- Zum Anderen ist deutlich, dass Forschung ohne eine Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht – oder umgekehrt: Forschung mit einem **gender bias** – in aller Regel unzulänglich bleibt. Es gibt wenige wissenschaftliche Fragestellungen, die nicht an irgendeiner Stelle etwas mit Geschlecht bzw. „gender“ zu tun haben. Ein seltener Fall ist die theoretische Mathematik; Beispiele für die Bedeutung von Gender in der Forschung sind die Raumplanung, die Umweltforschung, die Sicherheitsforschung, die Lebenswissenschaften, die Nanotechnologie usw. Daneben wird zudem jede wissenschaftliche Tätigkeit als Feld der höheren Bildung (Studium und Lehre, wissenschaftlicher Nachwuchs) oder als Berufsfeld (Forschung und Lehre) auch durch Geschlechterverhältnisse geprägt. Wissenschaftliche Inhalte und wissenschaftliche Praxis sind insofern mit Gender zutiefst und auf komplexe Weise verbunden.

1 Innovation durch Genderforschung:

Genderforschung bezeichnet heute eine **große Vielfalt von Forschungsperspektiven**, welche die Analyse der Kategorie Geschlecht in den Vordergrund stellen. Sie haben sich historisch aus einer feministischen Perspektive der Frauenforschung über die Geschlechterforschung einschließlich der Männlichkeitsforschung hin

zu den im weiteren Sinne als „kritisch“ zu bezeichnenden Gender Studien entwickelt. Diese sind **in Fächern und Forschungsfeldern unterschiedlich** stark differenziert bzw. verankert und akzeptiert. So ist der Stand der Genderforschung in Deutschland in einigen Geisteswissenschaften und weiten Teilen der Naturwissenschaften und Medizin eher schlecht, in vielen Sozialwissenschaften relativ gut, aber in weiten Teilen der Rechtswissenschaft oder der Wirtschaftswissenschaften nicht integriert, in den Ingenieur- und Technikwissenschaften oft erst punktuell erkennbar. Das hat vielfältige Ursachen und scheint auch mit der Präsenz bzw. Abwesenheit von Frauen in der jeweiligen Fachwissenschaft zusammen zu hängen.

Inhaltlich werden in den Gender Studien Prozesse der Vergeschlechtlichung ebenso wie Lebenslagen, Bedürfnisse, Vorstellungen usw. von und über Frauen und Männern untersucht. Der internationale Stand der Forschung für die Gender Studies verdeutlicht, dass **Geschlecht** dabei als ein Aspekt betrachtet werden muss, der **im Zusammenhang mit Aspekten wie Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Kultur, Religion, Befähigung/Behinderung o.ä.** steht (Forschung zu „Intersektionalität“ oder „Interdependenzen“). International integrieren die Gender Studies zunehmend verwandte Forschungsperspektiven wie postkoloniale Studien, queer studies, kritische Rassismus-Forschung usw.

In der **Wirtschaft** erzeugt die Genderforschung methodisch-analytische Kompetenzen zur Organisations- und Personalentwicklung (Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation) und fachliche Kompetenzen zur Produktentwicklung bzw. Dienstleistung, zum Marketing und zur Öffentlichkeitsarbeit.

In der **Wissenschaft** bringt die Genderforschung den Mehrwert, die blinden Flecken zu beseitigen, die historisch entstanden sind. Die Relevanz lässt sich an zahlreichen Beispielen ablesen: In der Archäologie werden Funde kompetenter gedeutet, wenn Geschlecht reflektiert (und ein Knochen nicht automatisch einem „Mann“ zugeordnet wird); in der Pharmakologie werden Medikamente auf Wirkungen nicht nur an Männern mittleren Alters, sondern an Männern und Frauen unterschiedlichen Alters, in unterschiedlichen Lebenslagen usw. erforscht; in der Grundlagenforschung wird analysiert, was es bedeutet, wenn im Experiment nur transgene männliche Mäuse zum Einsatz kommen; in der Geschichtswissenschaft hat die Genderforschung methodisch die oral history mit entwickelt und den Blick für die Kontingenz von gesellschaftliche Ordnungen geschärft; in der Rechtswissenschaft lassen sich Regelungsfolgen gender-kompetenz differenzierter abschätzen usw.

Zudem erzeugt die Genderforschung einen erheblichen Mehrwert für **Politik und Verwaltung**. Gesetzesfolgenabschätzungen sind erst mit Hilfe von Gender-Analysen differenziert zu erstellen; Programmplanung kann gender-kompetent zielgruppendifferenzierter ausfallen; Haushaltsmittel können mit der Methode des Gender

Budgeting auf eventuelle geschlechterdifferente Wirkungen sowie auf Wirkungen für Männer und Frauen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher sozialer Lagen, Familienformen usw. analysiert werden. Die Arbeit des von der Bundesregierung geförderten GenderKompetenzZentrums an der HU Berlin (www.genderkompetenz.info) zeigt, dass Genderforschung heute Erkenntnisse hervorbringt, die für alle Politikfelder von Bedeutung sind. Beispiele finden sich unten zu Fragen der Ressortforschung.

Es gibt zahlreiche Beispiele für **gelungene Kooperationen** zwischen Genderforschung und wirtschaftlicher, politischer oder fachwissenschaftlicher Praxis, im In- und Ausland. Dazu gehören die Beiträge zum Produktdesign im Rahmen von Discover Gender der Fraunhofer-Gesellschaft, die Gesetzesfolgenabschätzungen und Implementierungsforschung in der Rechtswissenschaft zu Gesetzen und Gesetzgebungsvorhaben, die Veränderung der Arzneimittelzulassungsrichtlinien in den USA, die Beratung von Planungsstäben durch Beiräte (z.B. zur Stadtplanung), die Beratung zahlreicher Akteure zu Strategien durch das Gender-KompetenzZentrum usw. In der Wissenschaft sind vorrangig die Gender-Professuren zu nennen, mit denen es jedenfalls teilweise gelungen ist, in etablierten Fächern Akzeptanz für Gender-Fragen zu erzeugen, wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren und, soweit die Professuren nicht isoliert, sondern fachübergreifend vernetzt waren, Grundlagenforschung in den Gender Studien voran zu treiben.

2 Bayern an die Spitze bringen:

Um Genderforschung sinnvoll zu fördern, bedarf es einer **Palette unterschiedlicher Maßnahmen**. Die isolierte Förderung von Personen oder Einzelmaßnahmen sind wichtige Impulse, können aber ein Land wissenschaftlich nicht an die Spitze bringen. Zwingend ist ein systematisches und ernsthaftes Engagement für Gleichstellung in der Wissenschaft (Die Forschung lässt den Schluss zu, dass Wissenschaftssysteme und -organisationen, in denen Frauen ausgegrenzt werden, auch dazu neigen, Fragen zu Gender auszublenden). Maßnahmen müssen sich beziehen auf

- die wissenschaftlichen **Einrichtungen**, im Rahmen der Organisationsentwicklung und Mittelvergabe,
- die **Personalentwicklung** im Bereich Wissenschaft und Forschung,
- die **Forschungspolitik**, einschließlich der beratenden Gremien, Akademien,
- die inhaltliche Ausrichtung der **Programm- und Ressortforschung**.

Konkrete Anregungen finden sich am Ende dieser Stellungnahme.

3 Gender in der Lehre:

Genderforschung wird – im Ausland stärker als in Deutschland – in der Lehre an den Hochschulen im

Rahmen von BA und MA-**Studiengängen** bzw. als Graduiertenstudium sowie als Schlüsselqualifikation bzw. Weiterbildungsstudium angeboten. Es ist ein vielfältiges und komplexes Feld, weshalb Studiengänge oft Schwerpunkte setzen und entsprechend unterschiedliche Kompetenzen (analytisch, praxisorientiert, wissenschaftlich usw.). Hier wird Gender systematisch behandelt und die Kompetenz vermittelt, dies in unterschiedlichsten Zusammenhängen selbständig zu tun. Berufliche Perspektiven sind entsprechend sehr breit gestreut: Wissenschaft und Forschung, Verbände und Unternehmen, Politik und Verwaltung. Selbständigkeit, Kultur usw.

Angebote zu **Schlüsselqualifikationen** und Weiterbildungsangebote beschränken sich häufig auf Fragen zu Geschlechterverhältnissen mit Blick auf Personen und Organisationen (Diversity-Management, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung u.ä.). Damit werden bestimmte Aspekte für bestimmte Praxisfelder behandelt. Diese sind als zusätzliche Qualifizierung zu einer in den Studienfächern erfolgenden beruflichen Perspektive zu verstehen.

Eine andere Frage richtet sich auf Gender **in der Didaktik**, also Gendersensibilität in der Lehre. Hier liegen wichtige erziehungswissenschaftliche und hochschuldidaktische Erkenntnisse vor, die insbesondere in Studiengängen, wo ein Geschlecht bei Lehrenden oder bei Studierenden überwiegt, also eine „homogene“ Kultur fortwirkt, Beachtung finden sollten. Eine gender- und gleichstellungsorientierte Hochschuldidaktik tut dringend not.

4 Förderlandschaft

Die **Möglichkeiten**, in einem Bundesland die Genderforschung zu stärken, sind **erheblich**. Zum einen kann dies über die Wissenschaftsverwaltung erfolgen; zum anderen über die Ressortforschung; dann über Instrumente der Nachwuchsförderung (Stipendien, Preise usw.); zudem auch über Kooperationen mit der Wirtschaft (Stiftungsprofessuren für Gender und Design, für Gender und Marketing, für Gleichstellung und Personalmanagement usw.).

5 Denkbare Maßnahmen

Zur Förderung der Genderforschung in Bayern lassen sich folgende Maßnahmen nennen:

- Das Land legt eigene **Forschungsprofil-Programme** zur Förderung von Genderforschung als Grundlagenforschung, für Genderforschung in den Fächern und für interdisziplinäre Kooperationen z.B. zur Analyse der Relevanz von Gender für ein Forschungsvorhaben auf.
- Autonome Einrichtungen wie die Hochschulen, aber auch für die außeruniversitäre Forschung, Akademien usw. erhalten **systematisch Anreize**, um nicht nur Gleichstellung, sondern auch **um Genderfor-**

schung zu fordern und zu fördern, in möglichst vielen Forschungsfeldern und insbesondere auch in neuen Fächern wie Lebenswissenschaften, Nanowissenschaften, interdisziplinäre Klimaforschung, denn US-amerikanische Studien zeigen, dass hier von den kritischen Perspektiven erhebliche Innovationspotenziale zu erwarten sind; Anreize können sein:

- **HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN**
 - HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN
 - ggf. in wettbewerblicher Vergabe,
 - Benennung bzw. Aufforderung zur Benennung von Forschenden mit Genderprofil in **Beiräte, Gremien** usw.
 - Sondermittel für organisationsinterne **Forschungsprogramme** für innovative und kritische Forschung, gerade für den Nachwuchs,
 - Programme zur Förderung der **Organisations- und Personalentwicklung** zugunsten der Gleichstellung und Genderforschung.
- **Bestehende Strukturen der Genderforschung** werden langfristig gesichert und adäquat ausgestattet, so dies nicht bereits erfolgt ist, da befristete und spärliche Maßnahmen eine Marginalisierung der Wissenschaftlerinnen bzw. der Genderforschung bewirken
- Es werden unbefristete **zusätzliche Stellen** in möglichst vielen Einrichtungen auf allen entsprechenden Ebenen der Organisation (Eckprofessur bzw. Direktorenstelle neben Regelprofessur usw.) eingerichtet,
- Die Beachtung von Gender als einer Forschungsfrage **ist in allen Verfahren zur Vergabe von Forschungsaufträgen** durch das Land oder Einrichtungen des Landes Routine und wird evaluiert (Vorbilder: Exzellenzinitiative, EU-Forschungsprogramme, ESF-Programme, Arbeitshilfe Ressortforschung der Bundesregierung),
- Es wird bei allen **Preisen, Auszeichnungen** usw. darauf geachtet, dass immer Frauen und Männer mindestens in dem Verhältnis ihrer Präsenz im Feld genannt werden, Impulspreise für Genderforschung ausgelobt, gut dotiert und beworben,
- Landesweit werden **Synergieeffekte durch eine Kooperationsstelle** geschaffen, in der u.a. Möglichkeiten für sinnvolle Kooperationen in Forschungsverbänden zu Gender, aber auch sinnvolle Kooperationen der Genderforschung mit anderen Forschungsinstitutionen eruiert und vermittelt werden, um nicht zuletzt Drittmittel der EU, der DFG usw. auch künftig erfolgversprechend einwerben zu können, hier wird Forschungskooperation innerhalb des Landes initiiert und organisiert sowie Expertise an Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft vermittelt, aber keine Aufgaben übernehmen, die bereits bei Gleichstellungsbeauftragten oder anderen Einrichtungen liegen.
- Bei der Gestaltung von Forschungsprogrammen wird Genderkompetenz aus der Wissenschaft hinzugezogen (**Beirat** für Gender in der Forschung)

-
- In der **Öffentlichkeitsarbeit** der Wissenschaftspolitik spielt Genderforschung eine regelmäßige Rolle
 - Das Land beschließt ein **Programm zur gender-kompetenten Ressortforschung** mit der Möglichkeit für alle Ressorts, Vorhaben anzumelden, die in diesem Bereich vergeben werden sollten, und einem Entscheidungsgremium unter Beteiligung von ausgewiesenen Genderforschenden, z.B. für Forschung in der
 - Finanzpolitik – zu Gender Budgeting
 - Innenpolitik – zu Sicherheitspolitik für die spezifischen Bedarfe von Männern und Frauen, adäquater Gestaltung von Sanktionen, gleichstellungsorientierter Gestaltung des Öffentlichen Dienstes, Evaluation jüngerer Reformpakete
 - Bildungspolitik – zu geschlechtergerechter Pädagogik, Inklusion und Exklusionsprozessen in Schulen, Verteilung von Erziehungsarbeit,
 - Kulturpolitik – zu Maßnahmen gegen Stereotype, zur zielgruppengerechten Angebots- und Förderstruktur, zur Gestaltung von Breitensport und Leistungssport
 - Verbraucherschutzpolitik – zur Wirkung von Produktkennzeichnungen, zum Umweltverhalten
 - Wirtschaftspolitik – zu Zeitpolitiken, zu Gender & Diversity-Strategien in und für Unternehmen und Verbände
 - Wissenschaftspolitik – zur Förderpolitik hinsichtlich der Antragsaktivitäten, Volumina, Ressourcen usw. bei Frauen und Männern, insbes. beim Nachwuchs.

PD Dr. Waltraud Cornelißen
Deutsches Jugendinstitut



Stellungnahme für die Anhörung des Ausschusses für Hochschule, Forschung und Kultur am 11.06.08 zum Thema „Genderforschung in Bayern“

1. Genderforschung - Voraussetzung für mehr Gleichstellung in Bayern

In der Bayerischen Verfassung (Art. 118, Abs.2) ist wie im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland die Gleichberechtigung von Mann und Frau verankert. Zur Umsetzung dieses Gleichstellungsgebotes bedarf es stets aktueller Erkenntnisse über Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern und deren Ursachen. Zumindest Grunddaten müssen regelmäßig erhoben und ausgewertet werden, denn die Geschlechterverhältnisse sind in Bewegung. Sie stellen sich darüber hinaus je nach Bundesland, je nach Region und Milieu unterschiedlich dar. Bundesweit repräsentative Erhebungen lassen meist keine hinreichend differenzierten Aussagen für Bayern zu. Hieraus folgen die Notwendigkeit einer regelmäßigen differenzierten Gender-Sozialberichterstattung und ein Bedarf an vertiefenden Analysen zu aktuellen Gleichstellungsfragen in Bayern.

Welchen Mehrwert bringt die Genderforschung für die Wirtschaft?

Geschlechterforschung gibt es inzwischen in sämtlichen Fachdisziplinen. Sie dient zum Beispiel in technischen und medizinischen Feldern dazu, Produkte, Verfahren und Dienstleistungen besser auf weibliche und männliche Kunden bzw. Patienten abzustimmen.

Die **sozialwissenschaftliche** Genderforschung kann z.B. helfen,

- Maßnahmen zu entwickeln, mit denen man dem erwartbaren Fachkräftemangel begegnen kann

- die Wirksamkeit betrieblicher Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu überprüfen
- die Gründe zu klären, warum so viele junge Männer keine Ausbildungsreife erlangen.

Welche Unterstützung bietet Genderorientierung unterschiedlichen Politikfeldern?

Zu den auch in der bayerischen Politik verbindlichen Leitlinien gehört das Prinzip des **Gender Mainstreaming**. Genderforschung liefert hierzu die notwendigen Kenntnisse.

Ein Beispiel: Die Enquete Kommission „Jungsein in Bayern – Zukunftsperspektiven für die kommende Generation“ braucht gebündeltes Genderwissen und den Austausch mit einschlägigen Expertinnen und Experten, um adäquate Empfehlungen zur Sicherung der Chancengerechtigkeit für junge Frauen und Männer zu entwickeln.

2. Bayern an die Spitze

Welcher Bedarf wird in Bayern gesehen?

Es gibt in Bayern einen Bedarf von Politik und Praxis, sich immer wieder aktuelles Wissen zu beschaffen, um die Umsetzung des Gender-Mainstreaming auf allen Ebenen zu gewährleisten, zum Beispiel bei der Planung von Gesetzesvorhaben und Programmen, im Rahmen von Umstrukturierungen und Fortbildungen. Es gibt ferner einen Bedarf an Vernetzung von universitären und außeruniversitären Einrichtungen, die Genderforschung betreiben und Genderkompetenz vermitteln. Diese Vernetzung würde Synergieeffekte gewährleisten. Es gibt einen Bedarf, Genderforschung in Bayern systematisch und vorausschauend zu fördern, damit Forschungslücken frühzeitig erkannt und bearbeitet werden können.

Wie kann die Genderforschung nachhaltig auf Landesebene etabliert werden?

Um den genannten Bedarf zu decken und die Genderforschung nachhaltig auf Landesebene zu etablieren, sind folgende Maßnahmen sinnvoll:

- Einrichtung einer Koordinierungsstelle für Genderforschung
- Runder Tisch für Genderforschung in Bayern zur Politikberatung
- Inanspruchnahme der Kapazitäten von Forschungseinrichtungen in Bayern
- Genderforschungsprogramm mit einer Ressourcenausstattung, die einen festen Prozentsatz der bayerischen Ausgaben für Forschung und Entwicklung ausmacht.

Genderforschung in außeruniversitären Forschungsinstituten in Bayern

Ein Überblick über Genderforschung in außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Bayern ist derzeit schwer zu gewinnen, zumal Forschungseinheiten, die Geschlechterforschung betreiben, den Begriff Gender nicht unbedingt in ihrem Namen tragen. Das **Deutsche Jugendinstitut** ist eines dieser außeruniversitären Forschungsinstitute in Bayern, an denen auch Genderforschung betrieben wird. Es widmet sich insgesamt der Erforschung der Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien sowie der Analyse von sozialpolitischen Interventionen und Jugendhilfemaßnahmen. Im Rahmen dieser Aufgaben werden sowohl praxisbegleitende als auch grundlagenorientierte empirische Studien durchgeführt. Genderthemen werden insbesondere in der Forschungsgruppe **Gender und Lebensplanung** bearbeitet. Sie befasst sich mit den berufs- und familienrelevanten Entwicklungen im jungen Erwachsenenalter. Die Forschungsgruppe strebt an, sich an der Genderforschung für Bayern zu beteiligen, zum Beispiel mit dem Erstellen eines Genderreports für Bayern, mit Forschung zur Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft an bayerischen Hochschulen, mit Forschung zur Berufsorientierung junger Frauen und Männer oder zu Karriereverläufen von Frauen in Bayern.

Sachverständige
Birgit Erbe



Schriftliche Stellungnahme zu Anhörung des Ausschusses für Hochschule, Forschung und Kultur

**am Mittwoch, den 11.06.2008, zum Thema „Gender-
forschung in Bayern“**

Sachverständige Birgit Erbe, Geschäftsführerin der
Frauenakademie München e.V.

Die FAM kann als aktuelles Beispiel für **Innovation durch Genderforschung** auf die von ihr initiierte und gemeinsam mit Partnerinnen aus Bayern, Polen und Österreich durchgeführte Specific Support Action zu **Gender Budgeting an Hochschulen** verweisen (6. Forschungsrahmenprogramm der EU). In laufende Prozesse der Entwicklung und Einführung neuer Steuerungsinstrumente wurde die Gleichstellungsorientierung systematisch integriert. Es wurde gezeigt, wie diese die Qualität der Leistungen von Hochschulen deutlich zu steigern hilft.

Den konjunkturellen Aufwind, den die Debatte um Gender in der Wissenschaft gegenwärtig erfährt, gilt es zu nutzen, um die Strukturen für Genderforschung in Bayern weiter zu verbessern. Die FAM als **älteste außeruniversitäre Forschungseinrichtung in Bayern mit dem Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung** leistet hierfür ihren spezifischen Beitrag:

- Als selbstorganisierte außeruniversitäre Forschungseinrichtung will sie durch ihre Forschungsvorhaben die Räume für Genderforschung öffnen und dadurch am Gebäude der Wissenschaft mitbauen. Aufgrund ihrer Unabhängigkeit kann sie ihre Forschungsagenda selbst bestimmen und damit eigene Akzente setzen.
- Ihre Forschung ist bedarfs- und lösungsorientiert, sie leitet sich aus der gleichstellungspolitischen Praxis vor Ort ab.

- Die Organisationsstruktur ermöglicht jungen wie auch freien WissenschaftlerInnen eigenständige Forschung zu betreiben. Mit diesen Erfahrungen gehen sie zurück an die Hochschulen oder bringen ihr Wissen in anderen Gesellschaftsbereichen ein.
- Die FAM forscht interdisziplinär. Besondere Bedeutung zur Lösung von Zukunftsfragen misst sie dem Austausch zwischen Natur- und Sozialwissenschaften bei.
- Ein breites Netzwerk auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene ermöglicht den Dialog über feministische Forschung mit anderen WissenschaftlerInnen, aber auch mit staatlichen Institutionen sowie Wirtschaft und Gesellschaft.

Damit sich Geschlechterforschung frei entfalten kann, braucht es personelle Kontinuität und ein angemessenes Forschungsbudget. Die unterschiedliche institutionelle Verankerung von Genderforschung bedeutet Reichtum an Ideen, Kompetenzen und Erfahrungen, die sinnvollerweise auszubauen und untereinander noch stärker zu vernetzen sind.

Zur nachhaltigen Etablierung der Genderforschung empfehlen wir,

- Gender zum integralen Bestandteil aller Forschungsfelder und aller Programme zu machen,
- ein eigenes Forschungsprogramm für Genderforschung aufzulegen,
- bestehende Strukturen universitärer und außeruniversitärer Genderforschung zu verstetigen und auszubauen,
- eine bayerische Koordinierungsstelle für Genderforschung nach dem Vorbild von NRW einzurichten.



Technische Universität München . Gender Studies in Ingenieurwissenschaften . Prof. Dr. Susanne Ihlen
Arcisstraße 21 . 80290 München . t: 089 289 22936 . ihlen@tum.de . www.ei.tum.de/gender

Anhörung des Ausschusses für Hochschule, Forschung und Kunst des Bayerischen Landtages am 11.06.2008 zum Thema „Genderforschung in Bayern“

Stellungnahme

Die TU München vertritt den Ansatz, Gender- und Diversityforschung in die bestehenden natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachstrukturen zu integrieren. Dies entspricht dem Konzept einer Technischen Universität, sowohl in der Lehre die Vermittlung der Schlüsselqualifikation „Genderkompetenz“ zu integrieren, als auch durch die interdisziplinäre Kooperation Innovationspotenziale insbesondere für die Forschung zu erschließen. Entsprechend wurde das Fachgebiet „Gender Studies in Ingenieurwissenschaften“ der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik zugeordnet. Es kooperiert mit Ingenieurwissenschaften zu verschiedenen Themen europaweit und ist gleichzeitig mit anderen Genderforschungseinrichtungen, auch in Bayern, im wissenschaftlichen Austausch.

Dem Fachgebiet Gender Studies in Ingenieurwissenschaften wurde, zunächst von Dezember 2004 bis November 2009, aus Hochschul- und Fakultätsmitteln eine Basisausstattung zugewiesen, darüber hinaus erwirtschaftet es in zunehmendem Maß weitere Mittel durch Drittmittelforschung, Vorträge, Seminare und Beratungsdienstleistung für Unternehmen, Hochschulen, Schulen und berufspolitische Organisationen in Bayern und bundesweit.

Insbesondere Unternehmen erkennen zunehmend den Mehrwert einer Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in der Personalentwicklung (Recruiting, Implementierung von „mixed teams“, Programme zur höheren Familienfreundlichkeit, besondere Belange von KMU) und in der Entwicklung zielgruppengerechter Produktinnovationen. Hier, das zeigt sich auch an der TUM als „unternehmerische Hochschule“ bei der Umsetzung der Gendermaßnahmen im Rahmen der Exzellenzinitiative, ist in allen angeführten Themenbereichen weitere Forschung und Entwicklung notwendig.

Auch den technisch-naturwissenschaftlichen Wissenschaftsbereich hat die Genderforschung längst erreicht. Nicht zuletzt durch die DFG und ihr Antragsdesign für den Wettbewerb „Exzellenzinitiative“ wurden und werden natur- und ingenieurwissenschaftliche Forschungsprojekte um die Genderdimension erweitert. Sowohl im TUM-Exzellenzcluster „Cognition for Technical Systems“, in dem die Robotik weiter entwickelt wird, als auch im BMBF-Verbundprojekt zur „Förderung Nachhaltigen Konsums durch Nutzerintegration in Nachhaltigkeits-Innovationen“ (koordiniert durch die TUM) wird davon ausgegangen, dass die Integration der Genderforschung zur wissenschaftlichen Schärfung und damit zu innovativen Lösungen maßgeblich beiträgt.

Um den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Bayern weiterhin an der Spitze zu halten und diese Position auszubauen, ist eine langfristig angelegte, vernetzte und interdisziplinäre Genderforschung, verankert an Hochschulen, wesentlich. Wissenschaftspolitische Unterstützung für ihre stabile Weiterentwicklung und ihren Ausbau kann in folgenden vier Feldern identifiziert werden:

- Integration von Genderaspekten in die Fachforschungsprogramme (analog zur Exzellenzinitiative)
- Eigenes Forschungsprogramm des Bayerischen Wissenschaftsministeriums (analog zur BMBF-Ausschreibung „Frauen an die Spitze“)
- Verstetigung und Ausbau der bereits eingerichteten Genderforschungsprofessuren
- Einrichtung einer landesweiten Koordinationsstelle zur strategischen Vernetzung der Genderforschung, insbesondere auch im Nachwuchsbereich und zur systematischen Verknüpfung von Wirtschaft und Wissenschaft (analog zum Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen).

Susanne Ihlen, 09.06.2008

Prof. Dr. Hildegard Macha
Universität Augsburg

An den

Vorsitzenden

Des Ausschusses für Hochschule, Forschung und Kultur
im Bayerischen Landtag

Herrn Dr. Ludwig Spaenle

Maximilianeum

81 627 München

Sehr geehrter Herr Dr. Spaenle,

ich bedanke mich, dass ich als Expertin zur Anhörung im Ausschuss für Hochschule, Forschung und Kultur zum Thema „Genderforschung in Bayern“ am 11.06.2008, eingeladen werde und schicke Ihnen hier eine kurze Skizze meines Profils in der Genderforschung in Bayern sowie der nationalen und internationalen Vernetzung. Ich betrachte die Anhörung als große Chance für die Weiterentwicklung der Genderforschung in Bayern und bedanke mich für die Einladung.

Seit 1992 habe ich den Lehrstuhl für Pädagogik und Weiterbildung an der Universität Augsburg inne und widme mich der Grundlagenforschung mit den Schwerpunkten „Gender in der Sozialisation“, „Gender und Familie“, „Rekrutierung weiblicher Eliten“ und „Frauen in Führungspositionen“ sowie der Angewandten Forschung in den Bereichen Gender Mainstreaming in Institutionen der Bildung, jeweils mit empirischen Projekten. Mein Team ist sehr erfolgreich in der Durchführung und Evaluation von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen in Augsburg und bundesweit.

Im November konnten wir mit Unterstützung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst und der Universität das „Gender Zentrum Augsburg“ als zentrale Einrichtung der Universität gründen und sind damit das einzige Zentrum für Genderforschung in Bayern. Das Gender Zentrum Augsburg setzt drei Schwerpunkte:

1. Empirische Drittmittelforschung im Bereich Gender und Gender Mainstreaming sowie wissenschaftliche Expertisen für Unternehmen und Organisationen,

2. Weiterbildung für Unternehmen und Bildungsorganisationen in den Bereichen Gender und Gender Mainstreaming, zu unseren Kunden gehören das Goethe-Institut, die IHK und Microsoft.

3. Serviceangebote, etwa die Planung von kompletten Einrichtungen der Kinderbetreuung mit pädagogischen Konzepten (samt ausgebildetem Personal).

Das Gender Zentrum Augsburg ist im Süden Deutschlands das einzige Genderforschungs- und Weiterbildungsinstitut an Hochschulen mit dieser Ausrichtung und ist national vernetzt in der Genderforschung sowie international in dem weltweiten „Gender Audit“ auf fünf Kontinenten, Leitung Prof. Dr. Helen Sobehart, President of the Catholic Cardinal Stritch University, Minnesota, Wisconsin, USA und Prof. Dr. Hildegard Macha, Universität Augsburg.

Im Vorfeld haben die beteiligten Institutionen der Genderforschung in Bayern schon Synergieeffekte erzielt und folgende Visionen und Forderungen entwickelt:

1. Die Integration aller Institutionen der Genderforschung in Bayern, Installation eines „Runden Tisches“ zur Planung und Verstetigung weiterer Synergien ist beschlossen;

2. Forderung nach Einrichtung einer „Koordinierungsstelle“ für Genderforschung in Bayern mit dem Ziel, Genderforschung unter den Forscherinnen abzustimmen und programmatisch zu bündeln;

3. Antrag auf Bewilligung eines Drittmittelprogramms „Genderforschung in Bayern“ aus Landesmitteln, das „Gender in der Lehre“ und andere Themen der Grundla-

genforschung zur Unterstützung der politischen Entscheidungen bearbeitet; dadurch wird die Integration der Genderforschung in alle Forschungsprogramme und Wissenschaftsdisziplinen an Hochschulen in Bayern verstärkt;

4. Einrichtung von Genderprofessuren an allen Universitäten des Landes Bayern.

Der Nutzen der Genderforschung für Politikfelder, Wissenschaft und Unternehmen ist jetzt evident: Arbeitskräftemangel zwingt zur Rekrutierung der weiblichen Eliten und der demographische Wandel zur Schaffung besserer Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Frauen und Männer. Hier ist die bayerische Staatsregierung in einem aktiven Prozess, den wir gerne unterstützen möchten.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Hildegard Macha
Lehrstuhl für Pädagogik und Weiterbildung
Frauenbeauftragte der Universität Augsburg
Leiterin des „Gender Zentrum Augsburg“