

Gender/Innovationsprofessuren

Das Programm „Gender/Innovationsprofessuren“ an der Technischen Fachhochschule Berlin: Institutionelle Wege der Verbindung von Chancengleichheit und Strukturinnovation

Elfriede Herzog, Christiane Erlemann

Häufig stehen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in technischen Fächern unverbunden neben anderen innovativen Programmen der jeweiligen Hochschule. Dieser Artikel präsentiert ein Beispiel der Kombination von Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Strukturreform. Ähnliche Konzepte dreier weiterer Hochschulen werden kurz vorgestellt, um eine vergleichende Debatte anzuregen.

Seit nunmehr 10 Jahren unternimmt die Technische Fachhochschule (TFH) Berlin Bemühungen, den Frauenanteil in ingenieurwissenschaftlichen Fächern zu erhöhen und gleichzeitig Genderaspekte im Curriculum dieser Fächer zu verankern. Aus den Erfahrungen zur Frauenförderung und Maßnahmen zur Strukturreform hat sie ein neuartiges Programm geschaffen, um Synergieeffekte zwischen diesen beiden Zielen zu nutzen.

Gender/Innovationsprofessuren sind Vollzeit-Professuren mit sofortiger Verbeamtung auf Lebenszeit, die für zwei Jahre vorfinanziert werden. Die Professorinnen werden an einen Fachbereich berufen und für die ersten beiden Jahre zur Hälfte von der Lehre freigestellt, um innovative Projekte des Fachbereichs zu bearbeiten und dadurch nachhaltig neue Schwerpunkte in der Lehre zu implementieren. Die fehlende Hälfte des Lehrdeputats kann durch Lehrbeauftragte abgedeckt werden.

Fachbereiche aktualisieren ihren Stellenspiegel laufend und wissen frühzeitig, wann Kolleginnen oder Kollegen ausscheiden werden. An diesem Punkt setzt das Gender/Innovationsprogramm an. Weist beispielsweise ein Fachbereich den Bedarf für eine ProfessorInnenstelle für 2005 nach, kann er schon 2003 eine Gender/Innovationsprofessur bekommen. Voraussetzung ist, dass er ein innovatives Projekt entwirft, dem sowohl die FrauenFörderkommission – eine paritätisch aus allen Statusgruppen besetzte, dem Präsidium zugeordnete Kommission – als auch der Akademische Senat zustimmen. Der Akademische Senat entscheidet über Anträge auf Zuweisung von Stellen und kann so Akzente in der Profilbildung der Hochschule setzen.

Finanzierung

Die Mittel für das Gender/Innovationsprogramm kommen zum größeren Teil aus dem Hochschul-Wissenschaftsprogramm zur Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen (HWP II). Einen kleineren Teil trägt das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre bei, entwickelt aus dem HWPI. Daraus werden die oben erwähnten Lehrbeauftragten-Stunden – insbesondere zur Unterstützung in neuen Fächern, die eine Verankerung von Genderaspekten in der Fächerkultur erproben – finanziert.

Ziele der Gender/Innovationsprofessuren

Als vorrangiges Ziel soll der Anteil der Frauen in der Lehre der Ingenieurstudiengänge erhöht werden, weil dadurch Vorbilder für Studierende geschaffen werden und Professorinnen in Naturwissenschaft und Technik zur Normalität werden sollen. Das Programm nimmt diesen Aspekt auf und verbindet die Förderung der Chancengleichheit von Frauen mit der Entwicklung und Erprobung innovativer, zukunftsweisender Lehre. Somit wird die geforderte Strukturreform der Hochschule nachhaltig umgesetzt. Zudem soll das Curriculum ingenieurwissenschaftlicher Fächer um die Genderperspektive erweitert werden: ein Aspekt, von dem positive Rückwirkungen auf die anderen Ziele erwartet werden. Insgesamt stärkt eine Gender/Innovationsprofessur den Fachbereich und macht ihn für Studentinnen attraktiver. Daher liegt die Initiative bei den Fachbereichen: Sie konzipieren ein Gender/Innovationsprojekt und konkurrieren bei der Beantragung untereinander.

Welche Projekte der Fachbereiche werden gefördert?

Vorab steht die Frage: welche Genderaspekte bestehen in den einzelnen Fachgebieten, insbesondere in den naturwissenschaftlichen und ingenieurtechnischen? Diese Frage kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht – oder nur in ersten Ansätzen – beantwortet werden. Unkenntnis heißt hier aber nicht, dass dieses Fachgebiet frei von Genderaspekten ist, sondern nur, dass diese noch nicht herausgearbeitet sind. Mit der Bereitschaft, Genderaspekte in den jeweiligen Fachgebieten zu erarbeiten, kann die gewünschte Gender/Innovation beginnen. Die Finanzierung ist dafür ein gutes Anreizsystem.

Werden bereits bekannte Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre verankert, soll dies weiter ausgebaut werden. Möglich ist dies aber bisher nur in wenigen der an der TFH angebotenen Fächer. Sinnvolle Ansatzpunkte gibt es im Rahmen des Bologna-Prozesses in unterschiedlichen Projektzielen, etwa dem Aufbau zukunftsweisender Studiengänge. An Fachhochschulen können dies etwa Bachelor- und Masterstudiengänge oder interdisziplinäre Studiengänge sein. Sich gezielt an solchen Entwicklungsschwerpunkten zu positionieren und diese zu gestalten erhöht die Chancen von Frauen. Zudem werden strukturinnovative Ziele gefördert, z. B. innovative Lehr- und Lernformen wie etwa das Projektstudium oder projektorientierte Übungen. Optimal ist die Verknüpfung mehrerer Ziele in einem Projekt.

Umsetzung innerhalb der TFH Berlin

Folgende Schritte werden durchlaufen:

- Konzeption eines Gender/Innovationsprojekts durch den Fachbereich
- Nachweis des Bedarfs für eine Professur

- Befürwortung des Antrags durch die FrauenFörderkommission
- Zuweisung der Stelle durch den Akademischen Senat der TFH
- Reguläres Ausschreibungs- und Berufungsverfahren
- Projektbegleitung durch den Projektverbund „Chancengleichheit für Frauen“.

Die ersten drei Gender/Innovationsprofessuren

Die erste Professorin wurde zum Sommersemester 2003 berufen, eine Juristin für das Fachgebiet „Wirtschaftsprivatrecht/Europäisches und internationales Wirtschaftsrecht“ im Studiengang Betriebswirtschaft. Zu ihren Aufgaben gehört, Gleichstellungsfragen im Deutschen und Europäischen Recht im Rahmen des Allgemeinwissenschaftlichen Studienangebots für alle Studiengänge anzubieten. Das Gender/Innovationsprojekt lautet: „Entwicklung und Einführung des geplanten Studienschwerpunkts Wirtschaftsrecht sowie Verankerung von international ausgerichteten und am Gender Mainstreaming orientierten Lehrveranstaltungen“. Der Einstieg wird im Wintersemester 2003 mit der Vorlesung „Frauen im Management“ erfolgen. Sie ist als Ringvorlesung mit externen Referentinnen und Referenten in Kombination mit einer Lehrveranstaltung konzipiert.

Der zweite Antrag bezieht sich auf eine Mathematikerin, die sowohl in der Mathematikausbildung für Ingenieure als auch im Diplomstudiengang Mathematik eingesetzt werden soll. Das Gender/Innovationsprojekt zielt hierbei auf den Studiengang mit dem geringsten Studentinnenanteil und lautet: „Mathe-Lernen in der Praxis: Anwendungsprojekte im Mathematik-Grundstudium des Studiengangs Elektrotechnik – Kommunikationstechnik und Elektronik“.

Das dritte Projekt beinhaltet den Aufbau eines neuen Studiengangs im Baubereich, in dem Frauen stark unterrepräsentiert sind. Ohne die Möglichkeit, die Finanzierung an die Berufung einer Frau zu binden, wäre die Chance, eine Frau berufen zu können, gering. Die zu berufende Professorin hat die Chance, einen neuen Studiengang mit Bachelor- und Masterabschluss aufzubauen. In der Lehre sollen frauenfördernde Aspekte besonders berücksichtigt werden. Diese Professur soll Ende 2003 besetzt werden.

Zwei weitere Anträge wurden bereits vom Akademischen Senat bewilligt; sie sind in den Studiengängen „Physikalische Technik/Medizinphysik“ und „Lebensmitteltechnologie“ angesiedelt.

Verzögerungen in den Berufungsverfahren sind darauf zurückzuführen, dass es „Wunsch“-Bewerberinnen – doppelt qualifiziert sowohl im angestammten Fach als auch in Genderforschung – nicht gibt. Dafür gibt es im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich noch kei-

ne umfassenden Ausbildungswege. Mit dem Kompromiss, anstelle „ausgewiesener Kenntnisse“ eine „Offenheit“ für Genderfragen zu verlangen, hat die TFH Berlin einen gangbaren Weg gefunden.

Vergleichbare Ansätze anderer Hochschulen

1. Das Dorothea-Erxleben-Programm zur Qualifizierung für eine Professur an Fachhochschulen

Als einziges deutsches Bundesland verfügt Niedersachsen – seit nunmehr zehn Jahren – über ein Anreizsystem zur Einstellung von Professorinnen, das Dorothea-Erxleben-Programm⁷. An Fachhochschulen werden Verwaltungsprofessuren für maximal vier Jahre geschaffen: $\frac{3}{4}$ W2-Stellen, die zu einem Drittel von der jeweiligen Hochschule mitfinanziert werden. Auf diesen Stellen können Bewerberinnen, die bereits über eine mindestens dreijährige qualifizierte Berufspraxis außerhalb der Hochschule verfügen, ihre Promotion nachholen. Danach sollen sie die Chance bekommen, sich auf eine bestimmte unbefristete Professur zu bewerben, die als „Perspektivprofessur“ gewidmet werden soll. Die Beschreibung der Verwaltungsprofessur „muss sich an der Denomination der zukünftigen Professorenstelle orientieren“⁸.

Inhaltliche Genderspekte sind mit der Förderung nicht zwingend verbunden. Das Programm sagt dazu: „Ich bitte hierbei auch in Betracht zu ziehen, inwieweit Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung berücksichtigt werden können“⁹. Auch ist die Einbindung in andere frauenfördernde Maßnahmen der jeweiligen Hochschule mit der Förderung nicht verknüpft.

Eine Evaluation vom Mai 2003 ergab, dass alle 14 Bewerberinnen aus den Verwaltungsprofessuren übernommen wurden, drei Verfahren laufen noch⁴. Somit erreicht das Programm sein Ziel der Erhöhung der Anzahl der Professorinnen. Nach ihrer Übernahme beteiligen sich die geförderten Professorinnen durchweg an weiteren frauenfördernden Maßnahmen ihrer Hochschule, etwa Mentoring-Programmen⁵.

Das sehr erfolgreiche Dorothea-Erxleben-Programm könnte auch als Konzept speziell für Ingenieurstudiengänge geeignet sein, da Bewerberinnen mit „frischer“ Industrieerfahrung den Studiengängen mit praxisnahem Ausbildungsprofil besonders gut entsprechen.

2. Das Bundesprogramm „Chancengleichheit“ 2000-2003 (Schweiz)

Die Schweiz setzt seit 2000 auf ein Anreizsystem zur vermehrten Anstellung von Professorinnen. Es ist das erste von drei Modulen; die anderen beiden fördern Mentoring bzw. Kinderbetreuung. Der Bund verteilte in den Jahren 2000 bis 2002 insgesamt 4,05 Millionen Franken an die zehn Universitäten, die in diesem Zeitraum 67 Lehrstühle an Frauen vergaben und somit einen Frauenanteil bei den Neubesetzungen von 19 Prozent erreichten.

„Grundsätzlich sind die Gelder aus Modul 1 als Belohnung gedacht und mit keinerlei Auflagen bezüglich deren Verwendung verbunden. Alle Universitäten haben sich aber freiwillig dazu verpflichtet, diese Mittel im Sinne der Gleichstel-

lungs- und Chancengleichheitsarbeit in ihrem Bereich zu verwenden“⁶.

Einzelne Universitäten haben die Mittel den berufenen Professorinnen selbst zur Verfügung gestellt, und hiervon haben einzelne sie verwendet, um einen Teil des Lehrangebots zu konzipieren, sofern es sich um neue Fachbereiche handelte⁷. Somit bewirkte das Anreizsystem Verbindungen zwischen Curriculumentwicklung und Gleichstellungsmaßnahmen bei den neu eingestellten Professorinnen. Es bleibt abzuwarten, ob die Universitäten und Fachbereiche derartige Synergien nach Abschluss des Bundesprogramms weiterhin fördern werden.

3. Frauenförderung als Motor der Hochschulreform an der Universität Dortmund

Mit dem – zwar abgeschlossenen, aber weiter wirkenden – Rektoratsprojekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ verfolgt die Universität Dortmund seit 1998 das Ziel, die Gleichstellungsaufgabe mit den Reformprozessen zu verbinden⁸. Es wurde als gleichzeitiger Bottom-up- und Top-down-Prozess gestaltet, mit zentralen und dezentralen Maßnahmen. Die Förderung durch die Volkswagenstiftung im Programm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ betrug ca. 766.000 €; zu den dezentralen Maßnahmen gaben die Fachbereiche selbst mindestens 25% dazu. Durch die Zielvereinbarung „Gleichstellung“ erhält die Universität ab 2003 vom Land Nordrhein-Westfalen neue Mittel zur Fortsetzung der geschlechtergerechten Entwicklung.

Das Anreizsystem stand in der Anfangsphase vier Pilotfachbereichen zur Verfügung. Hier wurden „Maßnahmen angestoßen, unterstützt und betreut, die Reformprozesse und Gleichstellung parallel forcieren und eine geschlechtergerechte Entwicklung insbesondere in Studium, Studienreform und wissenschaftlicher Nachwuchsförderung einleiten“⁹. Der Ablauf war zunächst ähnlich wie an der TFH Berlin: die Fachbereiche stellten Anträge zur Erprobung von Maßnahmen. Mindestvoraussetzung war u. a.: „Die Maßnahme zielt auf Qualitätsverbesserung und Innovation unter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit“¹⁰.

Direkte Maßnahmen zur Steigerung des Anteils der Professorinnen sind mit dem quantitativen Ziel der Erhöhung der Frauenanteile in technischen Fächern – was im Maschinenbau bei den Studentinnen und im Mittelbau bereits erreicht wurde¹¹ – nicht verbunden. Begründung: „Steigerungen in der Quantität brauchen als Voraussetzung Optionen, für die sich Frauen entscheiden können und auch gerne entscheiden.“¹²

Mit dem vorbildlichen Reformprojekt hat die Universität Dortmund einen Prozess initiiert, der auf breiter Ebene die Fächerkultur so verbessert, dass Frauen ihre Potenziale entfalten können. Dass sich in der Folge die Anzahl berufungsfähiger Frauen erhöhen wird, ist sehr wahrscheinlich.

Basierend auf den Erfahrungen üblicher Berufungspraxis, kontrastiert mit der Nachhaltigkeit der hier vorgestellten, speziell zugeschnittenen Förderprogramme, bleibt es fraglich, ob derart positive Entwicklungen sich ohne ge-

zielte finanzielle Anreize bis hin zu einer deutlich höheren Berufsquote von Professorinnen in technischen Fachbereichen durchschlagen werden.

Weitere Informationen

<http://www.tfh-berlin/frauen/gender/>

Elfriede Herzog

ist seit 1995 Professorin für Energie- und Umwelttechnik sowie Heizungstechnik an der Technischen Fachhochschule (TFH) Berlin. Seit 1997 ist sie die Vorsitzende der FrauenFörderkommission, strukturierte das personengebundene Förderprogramm Hypatia und konzipierte 2000 das Gender/Innovationsprojekt. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Brennerentwicklung, Schadstoffreduzierung, Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre.

E-Mail: herzog@tfh-berlin.de

Christiane Erlemann

ist Diplom-Ingenieurin für Stadtplanung und promovierte in der Raumplanung. Seit 1998 setzt sie sich als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TFH Berlin für die Chancengleichheit von Frauen in den Ingenieurwissenschaften ein, zunächst im Projekt „Maßnahmen zur Studienreform unter frauenfördernden Aspekten“, seit 2001 im Projekt „Gender/Innovationsprofessuren und Internationalisierung“. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Ökologisches Bauen, frauengerechte Verkehrsplanung, Fachkulturforschung.

E-Mail: erlefrau@tfh-berlin.de

Anmerkungen

- http://www.mwk.niedersachsen.de/functions/downloadObject/0,,c1216848_s20,00.pdf.
- Ebenda.
- Ebenda.
- <http://lhnf.gwdg.de/downloads/statistik/Frauen-FH-92-03.pdf>.
- Persönliche Auskunft von Maja Reinke, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Frauenbüro der Fachhochschule Nordostniedersachsen.
- Schweizerische Universitätskonferenz (Hg.): Bundesprogramm „Chancengleichheit“ 2000-2003, Bern, S.7.
- Persönliche Auskunft von Christa Sonderegger, Mitarbeiterin des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel.
- <http://www.verwaltung.uni-dortmund.de/QueR/de/index.html>.
- Christine Roloff, Petra Selent, Carsten Pfaff: Qualität und Innovation. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR): Abgeschlossen ist nicht vorbei! Vortrag auf der Internationalen Tagung zum Abschluss des QueR-Projekts, 17./18.01.2003, S. 3. Fundstelle: <http://www.verwaltung.uni-dortmund.de/QueR/de/content/Aktuelles/VortragQueR.pdf>.
- Ebenda, S.13.
- Ebenda, S.5.
- Ebenda.