

Szczyrba, Birgit (2003a): Professionelle pädagogische Beziehungsarbeit und Kooperation mit dem „spezialisierten Anderen“. Eine qualitative Studie über Rollenkonfigurationen in der Zusammenarbeit von LehrerInnen und SozialpädagogInnen. Dissertation am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität Dortmund (in Druck)

dies. (2003b): Perspektivenübernahme als Forschungsgegenstand und qualitatives methodisches Werkzeug - Typische Rollenmuster in interprofessionellen pädagogischen Kooperationsbeziehungen. In: Mayring, Philipp/Gläser-Zikuda, Michaela (Hg.): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse, Weinheim (in Druck)

Warzecha, Birgit (Hg.)(2000): Institutionelle und soziale Desintegrationsprozesse bei schulpflichtigen Heranwachsenden. Eine Herausforderung an Netzwerke der Kooperation, Münster

Wedekind, Erhard (1986): Beziehungsarbeit. Zur Sozialpsychologie pädagogischer und therapeutischer Institutionen, Frankfurt a.M.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum: Qualitative Social Research [Online-Journal], 1 (1). Abrufbar über: <http://qualitative-research.net/fqs> [Zugriff: 15.06.00]



Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie: Abgeschlossen ist nicht vorbei!

Christine Roloff

Das Rektoratsprojekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ wurde im Januar 2003 mit einer internationalen Tagung offiziell abgeschlossen. Das von der VolkswagenStiftung und vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW seit November 1998 geförderte Projekt hat die Gleichstellungsarbeit an der Universität Dortmund nachhaltig verändert, indem sie sie mit Reformprozessen in Verbindung gebracht hat. Die Projektarbeit geht zu Ende. Das Projektergebnis jedoch soll in der Universität Dortmund aufgehoben bleiben und weiter wirken. Weniger wissenschaftliche Erkenntnisgewinnung als vielmehr konkrete Gestaltung von bleibenden Reformen war die angesteuerte – auch von der VolkswagenStiftung verlangte – Zielsetzung.

Geschlechtergerechtigkeit als aktiv zu bestellendes Reformfeld

Geschlechtergerechtigkeit ist ein aktiv zu bestellendes Reformfeld, weil Frauen – genauso wie Männer – ihre Potenziale und Kompetenzen in die Gesamtverantwortlichkeit (nicht etwa nur in ihrem eigenen Interesse) einbringen und dadurch zum wissenschaftlichen Fortschritt und zur Qualitätsverbesserung beitragen. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie bedeutet Aufnahme einer Perspektive der Personalentwicklung. Es ist die Erkenntnis, dass Frauenförderung eben nicht nur Frauen, sondern je persönliche Leistungsfähigkeit und Motivationen von Studierenden und Beschäftigten fördert, die wiederum die institutionellen Ziele produktiv verstärkt. Gleichstellung hat somit der Qualitätsverbesserung etwas zu bieten und tangiert Hochschulentwicklung insgesamt, zeigen sich doch an der ungleichen Situation von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Organisation

die generellen Strukturdefizite und aktuellen Herausforderungen der Hochschulen in Deutschland:

- mangelnde Attraktivität naturwissenschaftlich-technischer Studienfächer für neue Zielgruppen,
- unklare Studienpläne und mangelnde Betreuung von Studierenden,
- Nicht-Übereinstimmung von Hochschulqualifikationen und Nachfrage des Arbeitsmarkts,
- mangelnde Polyvalenz traditioneller Ausbildungsgänge,
- überlange Studiendauer und zu viele Studienabbrüche,
- mangelnde Stringenz und Transparenz der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung,
- mangelnde Motivierung zu und Anerkennung von Leistung und Qualität in der Lehre.

Es sind diese Defizite, die ein Nicht-Eintreten in bzw. vorzeitiges Ausscheiden aus Studien- und Hochschulkarrieren mit verursachen, von denen Frauen überproportional betroffen sind. Zielsetzung des Projekts QueR war also gleichermaßen die Förderung von Motivation, Beteiligung und Entfaltungschancen von Frauen an der Universität Dortmund wie die Steigerung von Leistung und Qualität im Hochschulreformprozess.

Mit der Aufnahme des Projekts QueR in ihr Hochschulreformprogramm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ hat die VolkswagenStiftung die geschlechtergerechte Entwicklung ins Spektrum der Reformziele der bundesweit insgesamt zehn geförderten Universitäten integriert. Da die Projekte nicht an einzelne Projektgruppen sondern an die Rektoren/Präsidenten vergeben wurden, ist diese Zielsetzung Reformaufgabe der gesamten Universität Dortmund geworden – und insofern auch deren Erfolg. In diese Reformaufgaben hat sich QueR eingemischt, hat Anstöße in Richtung Gleichstellung gegeben, hat an der Situation von Studentinnen oder Wis-

senschaftlerinnen die Erfordernisse zur Qualitäts- und Strukturverbesserung aufgezeigt, hat auf Synergieeffekte zwischen den Reformen und der geschlechtergerechten Entwicklung hingewiesen oder war vielleicht auch oftmals eine Mahnung, diese zu erkennen und auszunützen.

Welche Ergebnisse liegen vor, was hat sich durch das QueR-Projekt verändert?

Auf der Ebene der Zentrale liegt nun der Erfolg dieser Arbeit in der begonnenen und zukünftigen Verankerung der Gleichstellungsaspekte im Qualitätsmanagement der Universität. Diese Aufgabe ist allerdings nicht abgeschlossen und bedarf weiterer Anstrengungen. Zu den Steuerungsinstrumenten gehören die leistungsorientierte Mittelvergabe, das bereits einmal durchgeführte Peer-Review-Verfahren, Datenmonitoring und Controlling sowie Struktur- und Profildbildung in der Forschung.

In der Mittelvergabe ist Gleichstellung als Komponente zunächst in der formelgebundenen Grundversorgung eingerichtet worden, die in Zukunft nur noch 40 % der Mittel für Forschung und Lehre ausmacht. Es wird gemessen, ob die Fachbereiche Frauen - bezogen auf ihren Anteil am Studienanfang bis zur Promotion - angemessen qualifizieren. Ist das nicht der Fall, werden Mittelzuweisungen zur Frauenförderung zweckgebunden getätigt. Für die weiteren beiden Mittelverteilungstöpfe - die restlichen 60 % - müssen noch wirksame Kriterien auch für die Stellensituation verankert werden. Das gilt einmal für Qualitätspunkte im Qualitätspunktesystem, das derzeit in der Erprobung, aber noch nicht verabschiedet ist, und für - wie ich meine - die Verpflichtung für mindestens je ein obligatorisches Gleichstellungsziel im Rahmen der künftigen Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fachbereichen.

Bei der Evaluation konnte ebenfalls noch nicht die Probe aufs Exempel gemacht werden, da das interne Reviewverfahren in Erwartung einer landesweiten Evaluation noch nicht wieder aufgelegt wurde. Inzwischen sind die Hochschulen auch gesetzlich verpflichtet, Gleichstellung in die beiden Steuerungsinstrumente Mittelvergabe und Evaluation einzubeziehen, d.h. das wird also in jedem Fall weitergehen. Um das aber tun zu können, ist erste Voraussetzung das geschlechtsbezogene Datenmonitoring. Dies ist im Umfeld von QueR forciert worden, insbesondere durch die anfänglichen Organisationsanalysen in den beteiligten Fachbereichen, aber auch durch weitere gezielte Untersuchungen. Solche Daten stehen nun für Studium und Beschäftigung zur Verfügung und werden auch laufend aktualisiert. Die Einbeziehung in den im Entstehen begriffenen vernetzten Controllingprozess ist allerdings noch offen.

Ein weiteres Ergebnis der strukturellen Reformentscheidungen ist die Einrichtung eines fachbereichsübergreifenden Forschungsschwerpunkts „Geschlechterdynamik“. Dieser Schwerpunkt, getragen von einer interdisziplinär zusammengesetzten Wissenschaftlerinnengruppe, hat mehrere Forschungsprojekte begonnen, ein Gastwissenschaftlerinnenprogramm eingerichtet, wirbt Drittmittel ein und fördert die Qualifizierung von Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen. Der Forschungsschwerpunkt „Geschlechterdynamik“ ist in beiden mit dem Land geschlossenen Zielvereinbarungen verankert. Geschlechterforschung gehört somit gemeinsam mit weiteren fachübergreifenden Forschungsschwerpunkten offiziell zum qualitätsorientierten und zukunftsfähigen Profil der Universität Dortmund.

Reformmaßnahmen in Fachbereichen

Nachhaltige strukturelle Entwicklungen sind dezentral in den involvierten Fachbereichen gelungen. Die Pilotfachbereiche Chemie, Maschinenbau, Raumplanung und Gesellschaftswissenschaften, Philosophie und Theologie sind aufgrund einer anfänglichen Bestandsanalyse und einer Einsichtnahme in die je eigene, auch fachkulturell bedingte Situation vorgegangen. Die Fakultäten, Fachbereiche und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, die über das Anschubfinanzierungsprogramm „Qualität durch Geschlechtergerechtigkeit“ haben Reformmaßnahmen mit Gleichstellung verbunden. Die Fachbereiche haben wichtige Reformfelder aufgegriffen und bearbeitet: Aktualisierung der Studieninformationen und Verbesserung der Studienbedingungen, inhaltliche Studienreform und Modernisierung der Qualifizierungsziele, Strukturierung der Nachwuchsförderung sowie Mentoring- und Alumnikonzepte.

Als Erfolg für die Geschlechtergerechtigkeit wird dabei nicht allein die Erhöhung der Frauenanteile gewertet, wo diese bisher unterrepräsentiert sind - also in quantitativ messbaren Ergebnissen - obwohl es die auch gibt, z. B. im Maschinenbau. Der Fachbereich Maschinenbau hat sich besonders angestrengt beim Gewinnen von Studierenden mit einem Fokus auf Studentinnen durch Gestaltung der Studienmaterialien, den Angeboten bei der SchnupperUni für Schülerinnen, mit Anerkennungsstipendien und durch Einrichtung interdisziplinärer Studiengänge. Der Studentinnenanteil ist von 8 % auf 15 % gestiegen, der Anteil im Mittelbau von 2 % auf 8 %.

Die quantitative Seite ist nur eine Dimension in dem Bündel. Steigerungen in der Quantität brauchen als Voraussetzung zukunftsfähige Optionen, für die sich Frauen entscheiden können und auch gerne entscheiden. Zum Beispiel das Aufbaustudium ProDoc für Lehramtsabsolventinnen und -absolventen mit nur sechssemestrigem Studium. Innerhalb der Projektlaufzeit haben sich dort über 50 Studierende, davon drei Viertel Frauen eingeschrieben. Und der beteiligte Fachbereich Gesellschaftswissenschaften/Philosophie/Theologie verzeichnet nun auch eine deutliche Steigerung bei den regulären Promotionsstudentinnen. Außerdem gibt es beim Zentrum für Lehrerbildung eine Initiativgruppe zur Einrichtung einer entsprechenden Qualifizierung in den naturwissenschaftlich-technischen Fachdidaktiken.

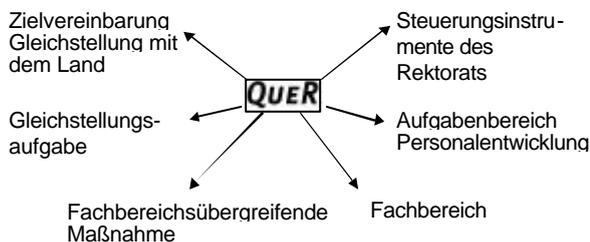
Eine weitere Dimension, an der gearbeitet wurde, ist die symbolische oder kulturelle. Es geht ja darum, die Motivationen und Leistungen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu erkennen, ihnen Aufmerksamkeit zu widmen, sie ernst zu nehmen und an der Gestaltung teilhaben zu lassen. Dies braucht eine Kultur der Aner-

kennung nicht nur der klassischen, traditionellen, stromlinienförmigen Potenziale, sondern auch von innovativen, zunächst vielleicht widerspenstig erscheinenden. Und es braucht eine Aufmerksamkeitsstruktur für beide Geschlechter unabhängig vom Rollenklischee – dies insbesondere, da sich die Lebensstile und Entwicklungsperspektiven von Frauen wie von Männern im Zuge des demografischen und familiären Wandels angeglichen haben. Die Bereitschaft der Universität und der Fachbereiche – oder genauer von vielen ihrer Mitglieder –, sich auf den Aspekt Geschlechtergerechtigkeit positiv einzulassen, ist gewachsen.

Wir haben an einer – so möchte ich es nennen – reziproken Perspektive zu Förderung und Qualitätsverbesserung gearbeitet. Nicht die Uni fördert Frauen, sondern „Frauen fördern die Uni“, wie es einmal die unizet (Nr. 315, Februar 2000) formuliert hat. Z.B. hat unsere Arbeit mit den Fachbereichen zum Thema Gender und Reform die Aufmerksamkeit auf das Potenzial der Frauen gelenkt, indem die damit verbundenen Aufgaben zum einen gerne an Frauen delegiert werden und zum andern gleichzeitig die durch Rektorat und QueR vergebene Anschubfinanzierung auch an die Beteiligung von Frauen geknüpft ist. So sind die Frauen in den Fachbereichen als Akteurinnen der Reform und der Qualitätsverbesserung aufgetreten, haben also eine allgemeine Rolle übernommen, was ein Wegkommen vom Stempel der Frauenförderung bedeutete. Teilweise haben sie auch die Ideen zu den Reformmaßnahmen gehabt. Sie haben sie argumentativ vertreten, haben Verbündete gesucht und Unterstützer gefunden. Die im Rahmen von QueR beantragten Projekte müssen nämlich in den Fachbereichsräten abgestimmt werden, um wirklich sicher zu gehen, dass die Fachbereiche hinter den Projekten stehen und dass erfolgsorientiert daran gearbeitet wird.

Abgeschlossen ist nicht vorbei

Perspektiven an der Universität Dortmund - Weiterführung von QueR-Aktivitäten / -Initiativen



Ziel war, die durch QueR eingeführten Maßnahmen und Entwicklungen in den Planungs- und Gestaltungsablauf der Universität Dortmund nachhaltig zu integrieren.

Die Steuerungsinstrumente des Rektorats werden eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung weiter vorantreiben.

Der Aufgabenbereich Personalentwicklung hat begonnen, sich nicht nur auf Initiative von QueR, sondern auch

im Zuge der Reform der Grundordnung in der Universität Dortmund zu etablieren. Seit dem Sommersemester 2002 ist ein Prorektor für das Ressort Personalentwicklung tätig. Das Prorektorat Finanzen und Planung wurde um diesen Aspekt erweitert. Das ist eine Wende vom direktiven und haushaltsgesteuerten Verständnis von Planung hin zur auch inhaltlich verstandenen und auf die Menschen bezogenen Entwicklungsplanung. Eine Arbeitsgruppe Personalentwicklung, zu der auch die Gleichstellungsbeauftragte gehört, arbeitet derzeit Konzepte für Wissenschaft und Verwaltung aus.

In den beteiligten Fachbereichen sind Maßnahmen aus der QueR-Zeit verankert worden und es gibt weiterlaufende Projekte, die noch nicht abgeschlossen sind. Eine Anschubfinanzierung kann weiterhin beantragt werden. Weitergeführt werden fachbereichsübergreifende Maßnahmen wie die SchnupperUni für Schülerinnen. QueR Aufgaben gehen in die Gleichstellungsaufgabe über. Bereits während der Projektlaufzeit sind einige Maßnahmen als Personalentwicklungsbausteine in die Frauenförderpläne integriert worden. Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragte, aber auch Verwaltungsstellen werden die Fachbereiche in qualitativen Gleichstellungsmaßnahmen beraten, die sie teilweise auch durch die zweckgebundene Mittelvergabe einführen müssen.

Schließlich ist die Universität Dortmund durch die Zielvereinbarung Gleichstellung eine neue Verpflichtung eingegangen und erhält dafür auch neue Mittel für die Fortsetzung der geschlechtergerechten Entwicklung. Die Zielvereinbarung enthält die Zusage zu einer Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Mittelbau und zur Weiterführung und Neuentwicklung von geschlechtergerechten Personalentwicklungsbausteinen, wie sie bis-her QueR durch die Maßnahmen in den Fachbereichen eingeführt hat.

Die Weichen sind dafür gestellt, dass aus QueR – wenn es verschwunden ist – tatsächlich eine Querschnittsaufgabe wird.

Dr. Christine Roloff ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am HDZ und hat zuletzt das Projekt „QueR- Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie“ an der Universität Dortmund geleitet.