



## OPEN SPACE AG

### WELCHE FORDERUNGEN STELLEN WIR AN DIE HOCHSCHULEN?

### WELCHE SANKTIONS- UND/ODER DRUCKMITTEL HABEN / NUTZEN WIR?

Initiatorin: Regina Milatović, Hochschule Bremen

#### Inhalte

Problematik: Frauenfördermittel fließen immer mehr in Gender-Projekte.

Anliegen: Wie kommt „Gender“ in Anträge für Drittmittel / Fördergelder etc.

Ausgangsbasis: Beispiel NRW - Frauenförderpläne, Chancengleichheit, Zielvereinbarungen in Hochschulrahmengesetz; gleichzeitig: Streichung von Geldern;  
auch problematisch: bei Ranking wollen Hochschulen nicht „Gender“ auf ihre Fahnen schreiben (auch wenn sie sogar etwas dafür tun).

Problematik: Genderfrage wird an Hochschulen automatisch an Frauenbeauftragte delegiert; es gibt keine Kultur, „Gender“ nicht marginalisiert / stigmatisiert in den Blick zu nehmen und als maßgeblich einzufordern.

Weg: Balanceakt, Gleichstellung / Gender-Thematik mit Geldern / Fördermitteln verknüpfen (positive Selbstdarstellung der Gender-Engagierten) sowie gemeinsames Auftreten als Gruppe (statt als Einzelperson; also: Verbündete suchen).

Instrumente: Steuerung; dabei Konflikte zwischen Ministerien und Hochschulen, Universitäten und Fachhochschulen;

Beispiel Hessen: Gelder zugeteilt aufgrund frauenfreundlicher Ergebnisse der Hochschulen (z.B. Berufung von Professorinnen, Zahl der Abschlüsse von Studentinnen)

Problematisch: Was machen die Hochschulen mit diesem Geld? Spannende Diskussionen innerhalb der Institute und der HS - Geld ist nämlich zweckgebunden: es kann nur für Frauenförderung ausgegeben werden.

Einwand: Beispiel Thüringen - „kann auch nach hinten losgehen“ Frauen wollen oft keine solchen Gelder, weil diese negativ konnotiert sind (keine Qualitätsausweis; „Kopfgeldprämien“ - bei Männern wird so etwas nie diskutiert). Stigma: Jemand wird berufen (auch mit viel „Einkaufsgeld“) bzw. gefördert weil sie Frau ist (Qualität wird in Zweifel / Abrede gestellt).

Problematik bei Frauen: Wenn sie etwas erreicht haben, z.B. Professur, dann „soll es genügen“ aus Sicht der mittelvergebenden Männer (z.B. bekommt sie dann keine weiteren Forschungsgelder).

Stärker darauf achten, Frauen gezielt in Machtpositionen zu platzieren (hier geht es allerdings um Frauen, die frauenfreundlich, gendersensitiv agieren, sog. „Frauen-Frauen“, denn frau ist nicht per se frauensolidarisch; auch in Frage kommen sog. „Frauen-Männer“, d.h. Männer, die gendersensitiv, frauenfreundlich agieren).

Mit Deutungsmuster aufräumen, dass Frau, die etwas geworden ist, etwas für Frauensache tun kann; umgekehrt: Frauennetzwerke, Frauenbeauftragte müssen auch diese Frauen weiterhin unterstützen. Konkrete Umsetzungen: gemeinsames Mittagessen für weibliche Lehrende in bestimmtem Rhythmus.

Bei Revision von LHGs muss unbedingt darauf geachtet werden, dass bereits Erreichtes nicht verloren geht / wieder bzw. neu festgeschrieben wird (auch in Studienordnungen etc.). Frage nach Steuerungsmitteln, damit nicht bereits Erreichtes immer wieder neu verteidigt werden muss  
→ Bankrott-Erklärung.

Beispiel Bremen ist besonders negativ:

zu wenig Geld für zu viele Hochschulen. Das bewirkt, dass Frauenbelange immer wieder runterfallen / erkämpft / eingefordert werden müssen. Die Männer-Riegen sind zu stark. Damit ist für Neues / Weiteres kaum Kraft / Energie / Geld vorhanden.

Weitere Problematik: Junge Studentinnen sehen keinen Bedarf, sie sehen sich chancen-gleich.

Hilfe zur Selbsthilfe - kollektive Sprechstunde mit AG's hat früher gegriffen; heute sehen sich Frauen zunächst nicht diskriminiert, daher heutige AG-Themen „Wie werde ich Professorin?“

Fazit: Man braucht als Frauenbeauftragte/ -engagierte einen sehr langen Atem.

Nicht aus dem Auge verlieren: wir haben durchaus Dinge erreicht: z.B. müssen Personalentscheidungen über den Schreibtisch der Frauenbeauftragten, in Baden-Württemberg ist bei Berufungen Gender-Forschung für die Einstellung relevant.

Anstrengend: Wir kämpfen nicht für Fortschritte, sondern gegen Rückschritte!

Entwicklung der Hochschulen:

Erosionen im Bereich der Gelder und der Reputation.

Privilegierte, ständische Männerordnung wird sich auflösen (der deutsche Professor, der nach Berufung 40 Jahre an einer Hochschule macht, was er will, ist eine aussterbende Spezies).

Frauen werden als zahlende Studierende, als Wissenschaftlerinnen etc. gebraucht und gewünscht. Fachhochschulen z.B. Frauenstudiengänge eröffnet in traditionell männlichen Bereichen

Frust umsetzen in Strukturanalysen, entwickeln von Steuerungsinstrumenten für Praxisumsetzung.

Plädoyer an Fachhochschulen und Universitäten: Studis sollen mit Spaß studieren und effektiv studieren → Aussterben der oben genannten Spezies etwas beschleunigen!

## **Empfehlungen**

Status quo der Hochschulen mehr ins öffentliche Bewusstsein rücken:

Benennung der Mängel der Hochschulen als Bildungsträger.