

Anhörung im Ausschuss für Wissenschaft und Forschung des Berliner Abgeordnetenhauses

[47. Sitzung](#) am 27.01.2020

**TOP 3 Halbzeitbilanz Hochschulverträge:
Leistungsbasierte Hochschulfinanzierung. Bilanz und Perspektive**

Redemanuskript Stellungnahme zum Leistungsziel Gleichstellung

LaKoF-Sprecherin Dr. Sünne Andresen

Sehr geehrte ...

ich bedanke mich für die Einladung und die Möglichkeit für die LaKoF zum Thema zu sprechen

Vorweg: Neben Forschung und Lehre gehört Gleichstellung zu den Aufgaben der Berliner Hochschulen (vgl. § 4 Abs.8 BerlHG). Diese rechtliche Verpflichtung bildet sich auch in den Hochschulverträgen zwischen dem Land Berlin und seinen Hochschulen ab: Gleichstellung ist hier als Leistungsziel verankert und mit Indikatoren unterlegt, die bei der Zuschussberechnung eine Rolle spielen. Damit einher geht ein **Bedeutungszuwachs**, den dieses Aufgabenfeld immer noch – oder sogar wieder mehr – nötig hat.

Es geht um eine Halbzeitbilanz des aktuell geltenden Vertrags. Um hierzu aus Sicht der Gleichstellung einen Beitrag zu leisten, möchte ich kurz zu 3 Punkten sprechen:

1. **Wie** ist Gleichstellung im HS-Vertrag 2018-2022 verankert?
2. Mit welcher **Wirkung**? (Bilanz?)
3. Was wäre zu **verbessern**? (Perspektive?)

1. Wie ist Gleichstellung im HS-Vertrag 2018-2022 verankert?

Die Umsetzung von Chancengleichheit ist im Textteil des Vertrags an verschiedenen Stellen vereinbart: Z.B. in der Präambel, vor allem aber im Unterkapitel „Geschlechtergerechtigkeit“ (S.22). Hier ist vereinbart, dass die Hochschulen ihre zukunftsorientierten Gleichstellungskonzepte fortschreiben und z.B. realistische Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils festlegen.

Finanzierungsrelevant, d.h. mit Indikatoren und damit mit Geld unterlegt, ist nur **ein Ziel der Gleichstellung**, nämlich die **Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren**.

Dieses Ziel wird im laufenden Hochschulvertrag nur noch über **2 Indikatoren** honoriert:

1. weiblich besetzte Professuren

2. **Neuberufungen von Frauen** (dieser Indikator geht nur in die Berechnung ein, sofern die HS noch keine 50%ige Besetzung von Frauen bei unbefristeten Professuren haben).

Neu ist im laufenden Hochschulvertrag die Art und Weise, wie diese Indikatoren angelegt sind und berechnet werden. **Anders als in früheren Verträgen arbeitet der laufende Hochschulvertrag ausschließlich mit Anteilswerten, „die mit hochschulspezifischen Skalierungsfaktoren berechnet werden“** (Schreiben Skzl 17.7.2018). Näheres kann ich gern bei Fragen erläutern.

#befristete und Gast-Professuren lasse ich hier mal außen vor, es geht ja ums Prinzip, nicht um Vollständigkeit#

Wie sind die Gleichstellungsindikatoren im laufenden Hochschulvertrag definiert?

Beim **Indikator (1) „weiblich besetzte Professuren“** ist Folgendes festgelegt: „Liegen die Anteile bei den Bestandsprofessuren unterhalb von 50 % wird eine jährliche Steigerung erwartet, und zwar differenziert nach dem bereits erreichten Niveau: bei einem Bestand über 35 % um 0,5 Prozentpunkte, bei einem Bestand zwischen 30 und 35 % um 0,75 Prozentpunkte, bei einem Bestand unter 30 % um 1,0 Prozentpunkte.“

Beim 2. Indikator, den **Neuberufungen auf Lebenszeitprofessuren** wird ein Frauenanteil erwartet, der um **10 Prozentpunkte** über dem jeweiligen Frauenanteil an den Bestandsprofessuren liegt. Also eine Hochschule wie meine, die HTW Berlin, mit 2018 einem Professorinnenanteil von 27,4% muss bei ihren Neuberufungen 2018/19 mindestens **37,4%** Frauen berufen.

In den Verhandlungen über die Hochschulverträge gab es im Bereich Gleichstellung vor allem bei der Festlegung dieser Steigerungserwartung bei den Neuberufungsquoten kontroverse Sichtweisen: Die LaKoF trat gemeinsam mit der LKRP dafür ein, einen geringeren Wert als den von SenK vorgeschlagenen zu nutzen. Unser wichtigstes Argument war, dass eine zu hohe nicht erreichbare Erwartung keinen Steuerungseffekt haben, sondern nur Frustration hervorrufen würde.

Hatten wir Recht mit unserer Intervention? Damit komme ich zur 2. Frage ...

2. Welche Wirkung zeigen die Gleichstellungsindikatoren nach 2 Jahren?

Dazu folgende Vorbemerkung: Wirkungszusammenhänge im Bereich Gleichstellung an Hochschulen sind sehr komplex. Hierzu valide Aussagen treffen zu können, setzt eine **Evaluation** voraus, die wissenschaftlichen Qualitätsstandards genügt. Die LaKoF unterstützt daher die entsprechende Initiative der Landeskonferenz der Berliner Hochschulleitungen sehr und verknüpft dies mit der Erwartung, dass bei einer Evaluation der Hochschulverträge auch die **Gleichstellungswirkung** mit untersucht wird.

Wenn ich hier jetzt trotzdem Aussagen zur Wirkung der Gleichstellungsindikatoren aus dem Hochschulvertrag mache, so basieren diese allein

auf den **Leistungen der Hochschulen** zu Gleichstellung, die sich in den **Zuschussberechnungen** der Senatskanzlei ablesen lassen, also:

Inwieweit haben die Hochschulen ihre Zielwerte erreicht:

Zuschussberechnung 2019 (Leistungen aus Durchschnitt 2016/2017):

Von den 12 staatlichen Berliner Hochschulen fallen 3 (ASH, KHB, HfS) aus dem Modell heraus, da sie bereits einen Frauenanteil an den Professuren von 50% erreicht haben. Von den im Modell verbleibenden 9 Hochschulen erreichen 6 ihre Leistungsziele im 1. Jahr der Vertragslaufzeit nicht, darunter alle 4 Universitäten sowie die Beuth HS und die HWR.

Die höchsten Verluste hat die FU mit 320.689 €, die geringsten die UdK (36.257 €). **Ein Blick auf die einzelnen Indikatoren zeigt, dass vor allem die Steigerungserwartungen bei den Neuberufungsquoten nicht erreicht wurden.** Das ist auch wenig erstaunlich, weil der große Sprung von Plus 10% in diesem Berechnungsjahr zu erreichen war.

Zuschussberechnung 2020 (Leistungen aus Durchschnitt 2017/2018):

Im **2. Jahr** der Vertragslaufzeit **verfehlen** im Bereich Gleichstellung 4 von 9 berücksichtigten Hochschulen ihre Leistungsziele: die TU Berlin, die Beuth HS, die HWR und die Charité. Die höchsten Verluste hat die TU mit 666.231 €, die geringsten Beuth: 30.373 €). Allerdings wirkt sich dies am Ende, nur noch für die Beuth HS und die HWR zuschussmindernd aus.

Hintergrund hierfür ist der im Modell vorgesehene Grundsatz: „Nicht ausgeschöpfte Mittel werden an die Hochschulen anteilig für die über den Kappungsgrenzen liegenden Leistungen im Bereich Lehre verteilt.“ (Ebd. Schreiben Skzl) Damit soll sichergestellt werden, dass die Hochschulen alle ihnen zustehenden Mittel erhalten. Gleichzeitig ist das aber eine Verfahrensweise, die die LaKoF in den Vorgesprächen zum Modell als Schwächung der Steuerung von Gleichstellung kritisiert hatte. Und wie sich hier zeigt: zu Recht!

Betrachten wir die Zahlenentwicklung bei den **Frauen-Neuberufungsquoten** der Jahre 2016 bis 2019 im Land Berlin, so ist festzuhalten, dass es deutliche Steigerungen gibt:

Jahr	2016	2017	2018	2019
%	29	34	43	46

Aber auch diese Entwicklung kann nicht auf die Leistungsindikatoren des Hochschulvertrags zurückgeführt werden, denn die Zahlen basieren ja auf einem Handeln, das bereits vor der Geltung dieses Hochschulvertrags stattgefunden hat.

3. Fazit: Was ist positiv – was wäre zu verbessern (Perspektive)?

- 1) Die Ablösung des alten Modells (Kopfgeld für Professorinnen) durch ein neues Modell, das mit **Anteilswerten** arbeitet, ist dem Ziel „Steigerung der Frauenanteile“ adäquater und daher zu begrüßen.
- 2) Aber: Die **Möglichkeit der Kompensation** von nicht erreichten Leistungen im Bereich Gleichstellung mit Leistungen im Bereich Lehre ist ein Problem!
- 3) Zwei Jahre sind ein **viel zu kurzer Betrachtungszeitraum**, um eine Bilanz zu ziehen.
- 4) Um haltbare Aussagen zur Wirkung der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung treffen zu können, bedarf es einer **Evaluation, die die Komplexität der Prozesse der Leistungserbringung in den Hochschulen einbezieht**. Komplex sind auch die Prozesse im Bereich Gleichstellung, weshalb unbedingt **Expertise zum Thema Gleichstellung in der Evaluationskommission** vorhanden sein muss!