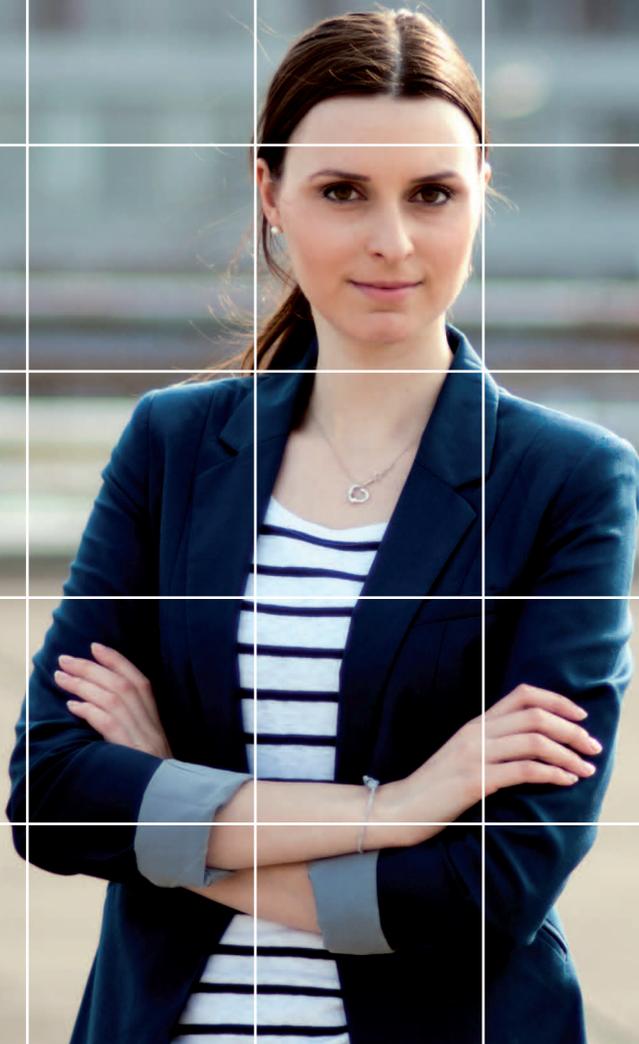


Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre



Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Kurzfassung des
Evaluationsberichts 2013

CHE Consult GmbH
Warschauer Str. 32
D-10243 Berlin
+49 30 2332267-0
info@che-consult.de



Die Evaluation wurde durchgeführt von einem Team der CHE Consult GmbH.

Beteiligt waren Hannah Leichsenring (als Projektleiterin), Lukas Bischof, Stephan Paetz und Thimo von Stuckrad.

Unterstützt wurde die Evaluation durch Anna Gehlke und Julia Schindler.

Beratend waren Dr. Christian Berthold und Yorck Hener beteiligt.

Layout: Lars Hüning

Berlin, Oktober 2013

Inhaltsübersicht

BCP - Individuelle Förderung und Abbau struktureller Diskriminierung	6
Förderphase 2008-2011 in Zahlen	7
Auftrag zur Evaluation	7
Zur Prozessevaluation	8
Zusammenfassung der Prozessevaluation.....	8
Ergebnis der Evaluation: Bedeutung der Geschäftsstelle	8
Ergebnis der Evaluation: Bedeutung der Einbeziehung von Stakeholdern.....	9
Zusammenfassung der Ergebnisevaluation	10
Ergebnis der Evaluation: Nachhaltigkeit und Innovation	12
Allgemeine Bewertung.....	14
Empfehlungen.....	14

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Schritte der Evaluation	7
Abb. 2: Dimensionen der Prozessevaluation	8
Abb. 3: Ablauf des BCP-Vergabeverfahrens.....	9
Abb. 4: Entwicklung des Frauenanteils auf Professuren im Vergleich Bund und Berlin	11
Abb. 5: Einbindung von Gastprofessuren in unterschiedliche Aufgabenbereiche	12

BCP - Individuelle Förderung und Abbau struktureller Diskriminierung

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) wird gemeinsam von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen getragen. Es hat das Ziel, die Chancen von Frauen in der Wissenschaft an den Berliner Hochschulen zu fördern. Eine solche Förderung ist notwendig, um bestehenden Nachteilen entgegenzuwirken. Dies kann durch individuelle Förderung wie durch einen Abbau struktureller Hemmnisse erfolgen.

Das BCP greift auf eine lange Tradition der Frauenförderung in der Berliner Wissenschaft zurück. Bereits 1988 wurde in Berlin ein Frauenforschungsförderprogramm ins Leben gerufen, gefolgt 1990 von einem Nachwuchsprogramm zur Qualifikation von Wissenschaftlerinnen zur Professur. Im Jahr 2000 beschloss der Berliner Senat eine neue Qualität der Förderung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen auf den Weg zu bringen. Durch die Zusammenlegung des Landesförderprogramms Frauenforschung und des Bund-Länder-Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre entstand das BCP.

Das Antragsverfahren ist so gestaltet, dass die Unterschiedlichkeit und damit die Autonomie der Berliner Hochschulen Berücksichtigung finden kann. Das bedeutet auch, dass die Hochschulen auf allen Ebenen an der Umsetzung des Programms beteiligt sind und Verantwortung tragen: Sowohl in Bezug auf die Besetzung der Auswahlkommission, der Weiterentwicklung des Programms, insbesondere aber auf Ebene der Umsetzung der bewilligten Maßnahmen.

Die **Förderschwerpunkte** des BCP sind:

- Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen,
- Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase,
- weitere Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre,
- Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften.

Die Förderperioden umfassen mehrere - in der Regel vier - Jahre, so dass mehrjährig Stellen und auch mehrjährige Aufbauphasen von Maßnahmen finanziert werden können. Die BCP-geförderten Projekte und Maßnahmen sind aus diesem Grund nicht nur im Kontext der Frauenförderung, sondern auch im Kontext der Qualitäts- und Profilentwicklungspläne der Hochschulen zu betrachten.

In der Förderperiode 2008-2011 führte das Land Berlin das Programm mit einem Budget in Höhe von 13,6 Mio. Euro fort. Die Hochschulen konnten in zwei Förderlinien Mittel beantragen: „Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2- und W3-Professuren“ und „Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit“. Die Hochschulen und Universitäten beteiligen sich zu einem Drittel an der Finanzierung der Fördermaßnahmen.

Am 02. August 2011 hat der Berliner Senat die Fortsetzung des BCP für den Zeitraum 2012-2015 beschlossen. Das Finanzvolumen des Programms wurde vom Parlament auf bis zu 15,2 Mio. Euro aufgestockt.

Förderphase 2008-2011 in Zahlen

In der untersuchten Förderperiode wurden insgesamt 18 vorgezogene Nachfolgeberufungen realisiert, darüber hinaus drei befristete W2-Professuren, 16 Juniorprofessuren, 150 Gastprofessuren und -dozenturen, 63 Lehraufträge, 75 Postdoc- bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstellen und 93 Promotionsstipendien an den Fachhochschulen. 75 dieser Fördermaßnahmen hatten den Teilaspekt Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre zum Ziel; 17 davon wiederum mit einem besonderen Fokus auf die Natur- und Technikwissenschaften.

Auftrag zur Evaluation

Die Geschäftsstelle des BCP hat CHE Consult im Auftrag der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen mit der Evaluation des BCP und insbesondere der Förderperiode 2008-2011 beauftragt. Die Aufgabenstellung beinhaltete vor allem die Erfassung der Akzeptanz sowie der Effekte des BCP an den geförderten Hochschulen.

Die Evaluation war daher zweifach angelegt: Zum einen wurde das Programmmanagement untersucht. Im Einzelnen waren das Vergabeverfahren über die Auswahlkommission sowie die Umsetzung und die Berichterstattung des Programms angesprochen. Zum anderen wurden Ergebnisse des Programms, also die Effekte der Förderung für die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft, untersucht.

Zur Beantwortung der Evaluationsfragen hat CHE Consult unterschiedliche Ebenen der Hochschulen einbezogen:

- Die Ebene der Expertinnen in den Hochschulen, hier speziell die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen.
- Die Leitungsebene der Hochschulen, also ein(e)n Vertreter(in) der Hochschulleitung, der/die für das Thema Chancengleichheit zuständig ist.
- Die Ebene der Geförderten, also Personen, die direkt von einer Förderung durch das BCP profitiert haben und
- die von den Maßnahmen direkt betroffene Ebene der Fakultäten, Fachbereiche oder Institute, indem eine Befragung zu guten Beispielen durchgeführt wurde.

In die Untersuchungen wurden nur Personen einbezogen, die in direktem Kontakt mit dem BCP, seinen Strukturen und den Effekten des Programms stehen oder standen. Abbildung 1 zeigt die unterschiedlichen Schritte, in denen CHE Consult die Evaluation durchgeführt hat.

In allen Phasen der Evaluation ging es darum Prozesse in den Blick zu nehmen (Programmmanagement) und die Effekte des Programms (Ergebnisevaluation) zu erfassen.

Die Evaluation sollte auch dazu genutzt werden, punktuell herauszuarbeiten, wie sich das BCP in die bundesweite Landschaft der Gleichstellungsaktivitäten und das Engagement für mehr Chancengleichheit eingliedert. Das heißt: Kann es eine sinnvolle Vernetzung mit anderen Programmen und Initiativen geben? Wie ist der Wissens- und Erfahrungstransfer organisiert, welche weiteren Möglichkeiten gibt es? Wie wird das BCP außerhalb Berlins wahrgenommen?

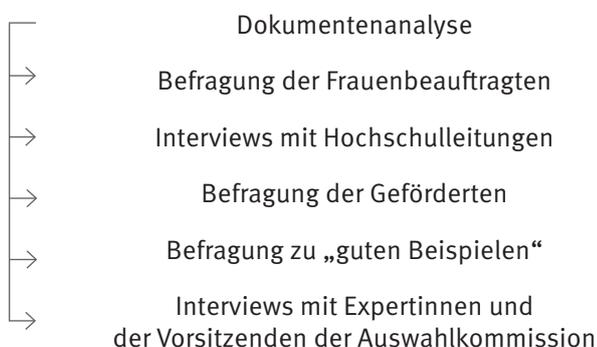


Abb. 1: Schritte der Evaluation

Zur Prozessevaluation

In der Prozessevaluation betrachtete CHE Consult den Aufbau und das Management des Programms und untersuchte, inwiefern sie dazu beitragen, die Programmziele zu erreichen. Die Evaluation wurde insbesondere auf die Bewertung qualitativer Informationen ausgerichtet, die aus Befragungen von Programmbeteiligten und weiteren Stakeholdern gewonnen werden konnten.

Dabei sind insbesondere vier Dimensionen betrachtet worden, die in Abbildung 2 dargestellt sind.

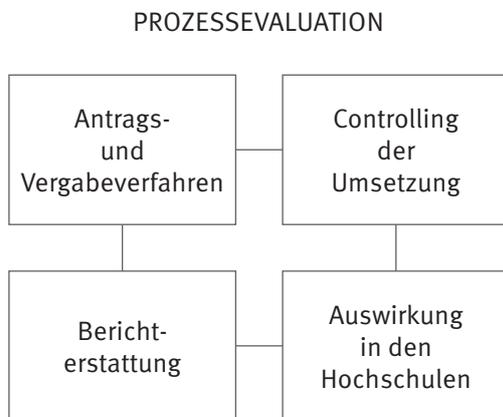


Abb. 2: Dimensionen der Prozessevaluation

Zusammenfassung der Prozessevaluation

Die Prozessevaluation hatte das Ziel, zu überprüfen, ob die Arbeit des Programmmanagements des BCPs als erfolgreich bewertet werden kann. Die Leitfrage war dabei, ob die geschaffenen Prozesse und Strukturen funktional sind, also potentiell zur Erreichung der Programmziele beitragen können. Im Rahmen der Prozessevaluation wurden die einzelnen Bereiche von Antrags- und Vergabeverfahren, das Controlling der Umsetzung, die Bericht-erstattung und die Wirkung des Programms in den Hochschulen überprüft.

Hier zeigte sich, dass die Programmstruktur und das Programmmanagement als generell sehr positiv bewertet werden. Die Geschäftsstelle wird in

ihrer aktuellen Besetzung als kompetent, unterstützend und engagiert wahrgenommen. Die beteiligten Hochschulen betrachten die Arbeit der Geschäftsstelle als ausgesprochen hilfreich bei der Vorbereitung der Antragsstellung.

Die Evaluation der Arbeit der Geschäftsstelle lässt den Schluss zu, dass sich dieses Element des Programms in seiner aktuellen Form sehr bewährt hat.

Ergebnis der Evaluation: Bedeutung der Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle konnte in der Evaluation als ein wesentlicher Erfolgsfaktor des Programms identifiziert werden. Sie ermöglicht eine direkte Kommunikation und engen Austausch der Beteiligten, wodurch es möglich ist, die Verfahren des Programms im Übrigen sehr schlank zu halten. Durch die persönliche Beratung trägt die Geschäftsstelle auch zu einer Optimierung des Mitteleinsatzes und damit zu einer hohen Effizienz des Programms bei. Durch eine enge Zusammenarbeit der Geschäftsstelle mit den beiden Senatsverwaltungen und der Auswahlkommission ist eine qualitative Weiterentwicklung des Programms möglich.

Ebenso ist die **Auswahlkommission** in seiner Struktur und Arbeitsweise als eine gelungene Institution des Programms zu bewerten. Die derzeitige Besetzung der Auswahlkommission, die eine breite Einbeziehung verschiedener Stakeholder-Gruppen garantiert, wird mehrheitlich als ausgewogen und fair wahrgenommen.

Auch wenn die Evaluation verschiedene mögliche Konfliktlinien sichtbar machen konnte, die sich an der Besetzung dieses Gremiums entlang bewegen, ist die Zufriedenheit mit dem Status quo sehr hoch, so dass die Auswahlkommission sogar eine geeignete Institution zu sein scheint, um die aufscheinenden Konflikte zu diskutieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

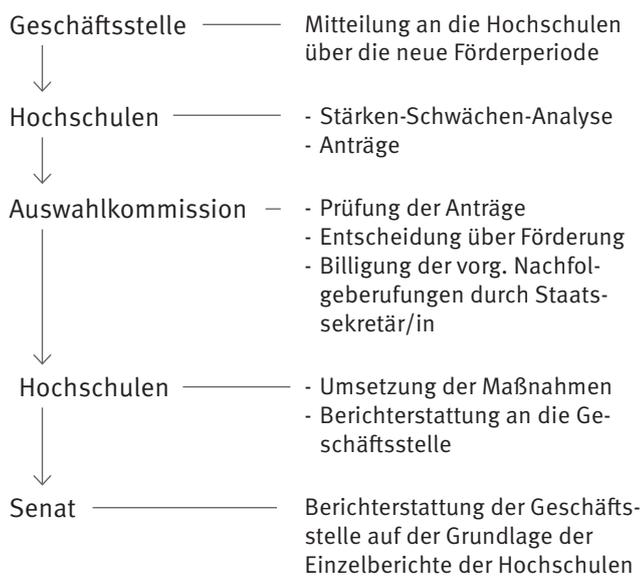


Abb. 3: Ablauf des BCP-Vergabeverfahrens

Das **Vergabeverfahren** ist klar geordnet und dient der Umsetzung der Programmziele. Das Entscheidungsverfahren der Auswahlkommission wird generell als faires und transparentes Verfahren wahrgenommen. Die Fristen, der Aufwand und der Ablauf des Antragsverfahrens haben sich als angemessen im Rahmen des Programms erwiesen. Das Verfahren entspricht den in den Richtlinien festgelegten Kriterien. Die Mitwirkung der Geschäftsstelle in diesem Prozess wird als ausgesprochen positives Element hervorgehoben. Insgesamt lässt sich das Vergabeverfahren als positives Element des Programms bewerten.

Die **programminterne Kommunikation** wird auf formaler Ebene durch die Berichte und Abrechnungen der Hochschulen gegenüber der Geschäftsstelle und durch die jährlichen Berichte der Geschäftsstelle gegenüber dem Senat erfolgreich umgesetzt. Hinzu kommt die direkte Ansprache über die Geschäftsstelle. Wichtig ist den Hochschulen auch der direkte Austausch, z.B. über Workshops oder andere Formate, der als ausgesprochen positiv wahrgenommen wird.

Offenbar erfüllt das Programm die Ansprüche des eng vernetzten Berliner Hochschulsystems, eine hohe Einbindung aller beteiligten Stakeholder zu erreichen. Dies ist offenbar nicht zuletzt der integrativen Wirkung der Arbeit der Geschäftsstelle zu verdanken.

Ergebnis der Evaluation: Bedeutung der Einbeziehung von Stakeholdern

In die Abwicklung des Programms wie auch in seine Weiterentwicklung werden systematisch verschiedene Stakeholder einbezogen. Dies trifft in besonderem Maße auf die Auswahlkommission zu, in die nicht nur die Hochschulleitungen und Frauenbeauftragten Vertretungen entsenden, sondern auch Fachexpertisen aus Kunst, Natur und Technik sowie der Geschlechterforschung vertreten sind. Damit können jenseits von pragmatischen Erwägungen Impulse gesetzt werden, um die Erkenntnisse der Genderforschung in die Weiterentwicklung des Programms einzubeziehen. In eigenen Workshops beteiligen sich zudem weitere Personenkreise aus den Hochschulen an den Überlegungen zur Weiterentwicklung des Programms, so dass die Diskussionen in der Auswahlkommission zusätzliche Impulse und Informationen erhalten.

Durch die starke Einbindung von Stakeholdern erzeugt das Programm eine hohe Akzeptanz der Förderentscheidungen sowie eine behutsame Weiterentwicklung des Programms, die sich am Stand der Forschung orientiert und zugleich die Ziele und Besonderheiten der Hochschulen und Universitäten im Blick behält.

Die **Kommunikation nach außen** – also die Information von weiteren Personenkreisen innerhalb und außerhalb Berlins – scheint den derzeitigen Zielen angemessen zu sein. Es gab bereits zu besonderen Anlässen Tagungen, auf denen die Ergebnisse des BCP präsentiert wurden, und auch andere Elemente der Öffentlichkeitsarbeit (Fachvorträge, Konferenzteilnahmen, Mitarbeit und Berichterstattung in bundesweiten Organisationen) wurden realisiert. Allerdings gibt es dazu bislang keine systematische Erfassung. Das Programm ist bundesweit so bekannt, dass es Vorbildfunktion für vergleichbare Initiativen in anderen Bundesländern übernimmt. Insgesamt kann dieses Element also positiv bewertet werden.

In der Evaluation konnte der Bereich des **Controllings** als ein Bereich identifiziert werden, der noch wenig entwickelt ist. Das Controlling durch die Geschäftsstelle wird durch die jährliche Berichterstattung sichergestellt. Ein eigenständiges Controlling auf Hochschulebene, das Indikatoren zur Erreichung der Maßnahmenziele erfassen könnte, befindet sich an den meisten Hochschulen noch im Aufbau.

Das Programm ist erfolgreich, eine **Umsetzung der Förderschwerpunkte** in den Hochschulen zu ermöglichen. Die Antragsentwicklung in den Hochschulen auf Grundlage der Kriterien und der Informationen, die durch die Institutionen des BCP bereitgestellt werden, ist in allen Bereichen des Programms effektiv und in dieser Hinsicht erfolgreich.

Differenziert nach Programmlinien und Förderschwerpunkten zeigt sich, dass besonders die Maßnahmen zur Berufung von Frauen auf befristete Professuren und die unter der Rubrik Maßnahmen aus quotierten Mitteln gebündelten Programmelemente von den Hochschulen gut angenommen wurden. Die Maßnahme der vorgezogenen Nachfolgeberufung, auf die in dieser Förderperiode der Schwerpunkt lag, war für den überwiegenden Teil der Hochschulen bedeutend. In der Förderperiode konnte nur eine begrenzte Zahl dieser Maßnahmen realisiert werden; die Ursachen dafür liegen jedoch in den strukturellen Bedingungen der Berufungsverfahren an den Hochschulen und Universitäten und sind offenbar nicht in der Struktur des BCP angelegt.

Mit der Programmstruktur und dem Programmmanagement wurde ein gut funktionierendes Institutionengefüge geschaffen, das eine solide Voraussetzung bildet, um die Ziele des BCP zu unterstützen. Die im Programm angelegte starke Einbindung der Stakeholder wird effektiv umgesetzt. Es gelingt dem Programmmanagement, die Umsetzung des Programms innerhalb eines sehr differenzierten Hochschulsystems erfolgreich zu unterstützen.

Zusammenfassung der Ergebnisevaluation

Die Ergebnisevaluation sollte es ermöglichen, die Wirkungen des Programms zu erfassen und diese in ein Verhältnis zu den postulierten Zielen des Programms zu stellen. Das Evaluationsziel war es, neben den quantitativen Effekten, die am deutlichsten an einer Steigerung des Frauenanteils ablesbar sind, auch qualitative Effekte zu erfassen und zu prüfen, ob diese im Sinne der komplexen Ziele des BCP einen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen leisten können. In der Evaluation wurden vier Ebenen dieser Effekte unterschieden, die Ebene des Hochschulsystems, die Ebene der Fächer, die Ebene der einzelnen Hochschule und die Ebene der Geförderten.

In Bezug auf **quantitative Indikatoren** zeigt die Evaluation, dass sich im Förderzeitraum der Anteil von Frauen auf den jeweiligen akademischen Karriere-stufen, auf die die Förderung durch das BCP zielt, weiterhin erhöht hat. Dieser Anstieg des Frauenanteils in Berlin erfolgt schneller als auf Bundesebene. Besonders stark ist der Anstieg in der Kategorie der Professuren.

In der Evaluation wurde ein Schwerpunkt auf die Analyse qualitativer Aspekte gelegt, um Aussagen über potentielle ursächliche Wirkungen des BCP bei dieser Entwicklung treffen zu können.

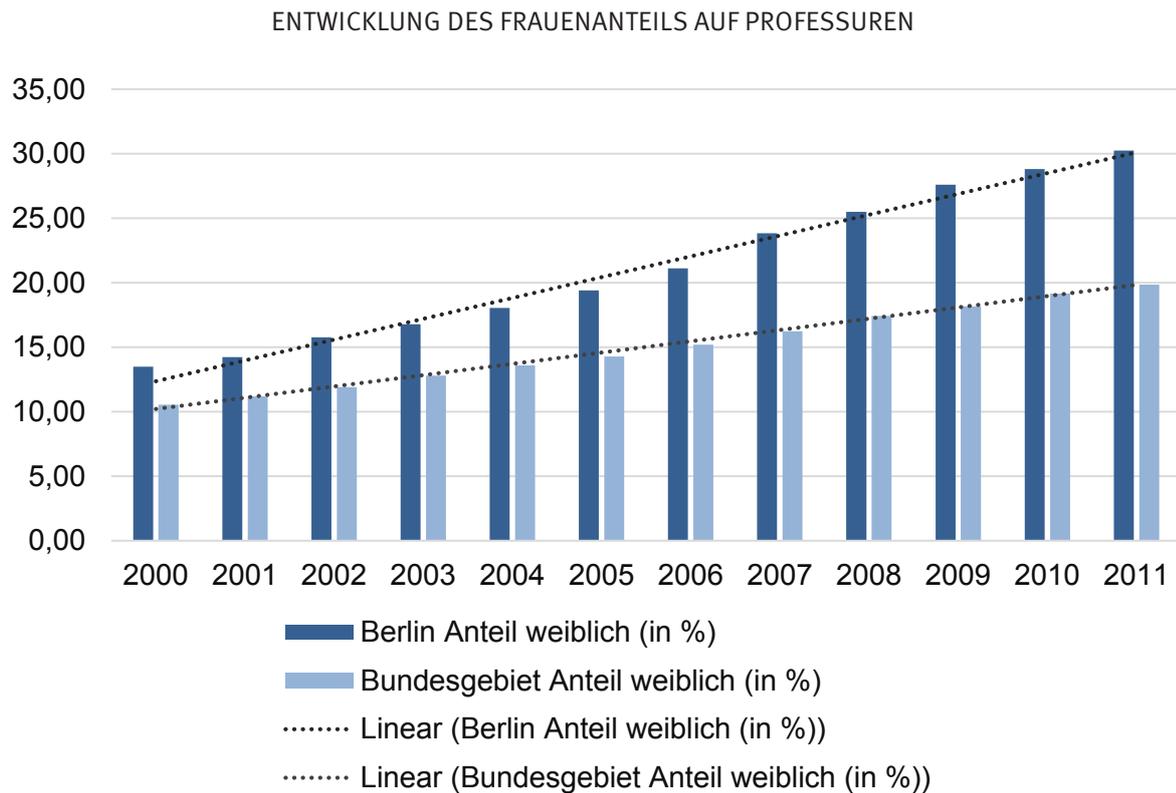


Abb. 4: Entwicklung des Frauenanteils auf Professuren im Vergleich Bund und Berlin
 Quelle: Bundesamt für Statistik, Nichtmonetäre Kennzahlen 18

Auf der **Ebene des Hochschulsystems** konnte gezeigt werden, dass sich das BCP erfolgreich in die Landschaft anderer Steuerungsinstrumente im Land Berlin, die auch Ziele zur Herstellung von Chancengleichheit beinhalten, einfügt. Die Bedeutung des BCP wird gegenüber vergleichbaren Programmen als hoch eingeschätzt. Als wesentlicher Effekt auf der Ebene des Berliner Hochschulsystems konnte die Signalwirkung identifiziert werden, die sich mit dem BCP verbindet: Berlin wird als Bundesland mit attraktiven Arbeitsbedingungen gerade für Wissenschaftlerinnen wahrgenommen.

Die im BCP gebündelten Maßnahmen sind demnach geeignet, jenseits der Erreichung der festgelegten Ziele allgemein die Attraktivität des Hochschulstandorts Berlin für kompetente Wissenschaftlerinnen zu steigern.

Auf der **Ebene der Fächer** kann konstatiert werden, dass es gelungen ist, durch die Maßnahmen des BCP Genderaspekte in Forschung und Lehre zu verankern. Generell ist die Einbindung der Geförderten in die jeweiligen Fachkulturen gelungen, jedoch zeigen sich hier spezifische Unterschiede je nach Fördermaßnahme. Vereinzelt können Konflikte bei der Besetzung von Stellen auftreten. Diese ergeben sich jedoch in der Regel im Vorfeld der Stellenbesetzung und beeinträchtigen die Umsetzung der Fördermaßnahme und die Wahrnehmung der geförderten Personen nicht.

Auf der **Ebene der Einzelhochschule** konnte die Evaluation verschiedene positive Effekte sichtbar machen, die der Zielerreichung des Programms dienen. Hier zeigt sich eine hohe Kompatibilität mit den strategischen Zielen der Hochschule und den jeweiligen organisationalen Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen. Das Programm ist gut bekannt und fügt sich in die bestehenden Strukturen der Hochschule konfliktfrei ein. In einigen Fällen konnte eine Verstetigung der Maßnahmen in den Hochschulen erreicht werden. Die Evaluation zeigt, dass die geförderten Frauen tatsächlich erfolgreich in die Strukturen der Hochschulen eingebunden sind, beispielsweise im Bereich der Gremienarbeit.

Ergebnis der Evaluation: Nachhaltigkeit und Innovation

Über die Förderung von Professuren (einerseits durch die befristeten W2-Professuren, insbesondere aber über die vorgezogenen Nachfolgeberufungen) kann das Programm mittel- und langfristige Auswirkungen auf die Verbesserung der Chancengleichheit absichern. Auch durch die Förderung von Hochschulprojekten im Bereich der Nachwuchsförderung und der Forschung ist an den meisten Hochschulen bereits eine nachhaltige Implementierung von ursprünglich BCP-geförderten Aktivitäten gelungen. Darüber hinaus ermöglicht das BCP jedoch auch strukturelle und inhaltliche Innovationen. Hier leisten wiederum die über das BCP etablierten Forschungs- oder Qualifikationszentren der Hochschulen und Universitäten einen wichtigen Beitrag. Als eine weitere Besonderheit kann jedoch die Etablierung der Gastprofessuren angesehen werden, die in nahezu allen Fächern eingesetzt werden und auf verschiedenen Ebenen wirksam werden.

GASTPROFESSUREN

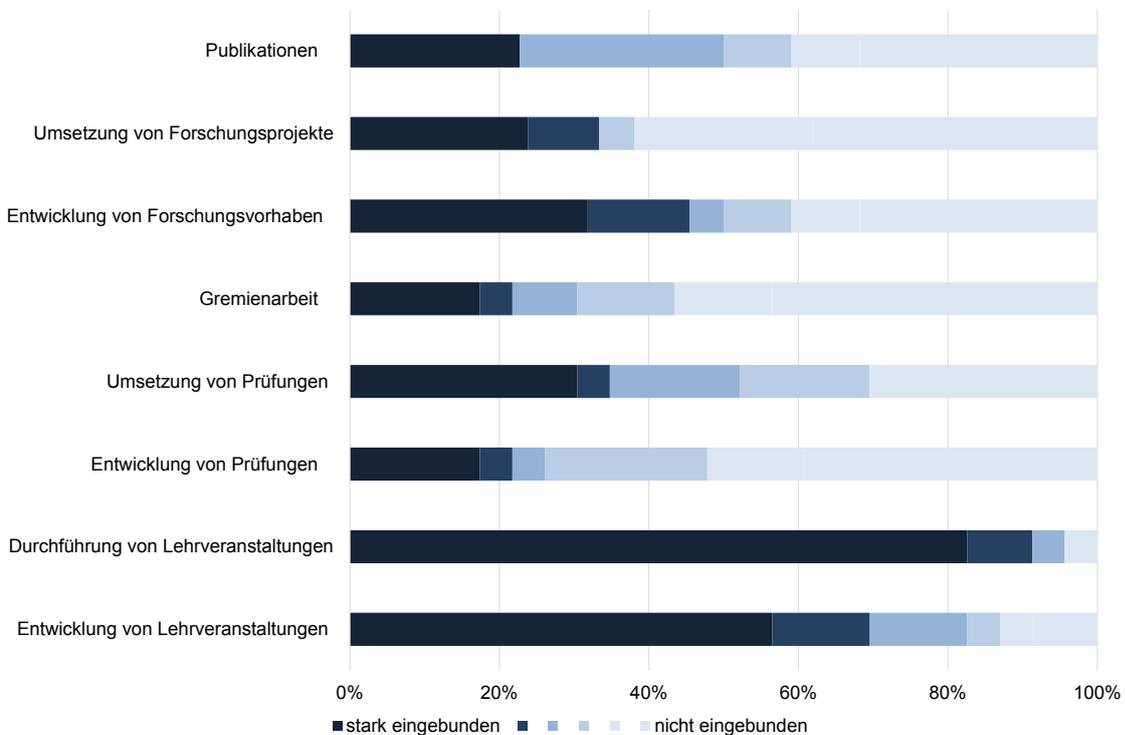


Abb. 5: Einbindung von Gastprofessuren in unterschiedliche Aufgabenbereiche
Quelle: Befragung der Geförderten im Rahmen der Evaluation

Aus der Befragung der Geförderten im Rahmen der Evaluation

- *Als Gastprofessorinnen sind die Frauen in die Lehre, in die Forschung und in die akademische Selbstverwaltung eingebunden und können somit breite Erfahrung für zukünftige Bewerbungs- und Berufungsverfahren sammeln. Die Gastprofessur macht kompetente Frauen auf professoraler Ebene sichtbar und weist somit ihre Berufungsfähigkeit aus. Dies ist in eher praxisorientierten Fächern wie Kunst oder auch Sozialer Arbeit von besonderer Bedeutung, um Berufungsfähigkeit nachzuweisen.*
- *Fakultäten/Fachbereiche können mit niedrigem Risiko neue Themen und Methoden in die Forschung und in die Lehre einbringen und ausprobieren. Dies gilt nicht nur, aber in besonderem Maße, für die Bearbeitung der Dimension Gender im jeweiligen Fach.*
- *Gastprofessuren ergänzen bzw. erweitern das Angebot an professoraler Lehre und ermöglichen es den Hochschulen, mehr Frauen als Hochschul-lehrerinnen anzubieten (Vorbildfunktion).*
- *Gastprofessuren können auch ad personam beantragt werden. Damit können bedeutende Künstlerinnen an die Hochschule gebunden werden, und Fakultäten/Fachbereiche können über dieses Instrument Forscherinnen einladen, um zusätzliches Innovationspotential an die Hochschulen zu bringen.*

Die Gastprofessuren, mit befristeten Laufzeiten von durchschnittlich ein bis drei Semestern Dauer, sind sicherlich kein sehr nachhaltig wirkendes Mittel für die Verbesserung von Chancengleichheit. Doch die Evaluation zeigt, dass das Instrument ein hohes Innovationspotential birgt, und dass beide Seiten profitieren können: Die Geförderten sehen sich hohen Anforderungen gegenüber, haben aber so die Gelegenheit zu vielfältigen Erfahrungen aus der Perspektive einer Professur. Für die Institution können kurzfristige, intensive Impulse entstehen, die zum Teil mit der Förderung auch wieder enden. Es zeigt sich jedoch, dass Gastprofessuren als strategisches Instrument eine große Chance bieten, Innovationen in Forschung und Lehre zu entwickeln, die sich in der Folge dann auch mittel- und langfristig auswirken können.

Aus der Befragung der Frauenbeauftragten

- *Die Gastprofessur ist bei uns DAS Eingangstor für eine Professur. Sie erhöht also die Chancen, eine Professur zu erlangen oder aus dem Status der Lehrbeauftragten rauszukommen.*
- *Diese Maßnahme scheint insbesondere für Personen geeignet, die nicht aus der eigenen Hochschule kommen und die sich neue Perspektiven erarbeiten wollen. Dies dient u.a. auch der Präsenz und Selbstpräsentation im Hinblick auf Netzwerke und künftige Berufungsverfahren.*
- *Durch Gastprofessorinnen hatten wir die Möglichkeit Gender bei uns zu thematisieren und zu verankern.*

Auf der **Ebene der Geförderten** kann ein karriere-stabilisierender Effekt der Maßnahmen des BCP konstatiert werden. Neben der finanziellen Förderung und der Einbindung der Geförderten an der Hochschule konnte als ein wesentlicher positiver Effekt identifiziert werden, dass die Sichtbarkeit der geförderten Frauen erhöht wird.

Das Instrument der Gastprofessuren und Gastdozenturen erwies sich in diesem Zusammenhang als erfolgreiche Maßnahme innerhalb des BCP. Vermutete negative Effekte der Förderung für die Wissenschaftlerinnen – bspw. Zweifel an der Kompetenz der Geförderten – konnten durch die Evaluation nicht bestätigt werden.

Die Ergebnisevaluation macht insgesamt deutlich, dass sich aus den Maßnahmen eine Reihe von Effekten ergeben, die systematisch dazu beitragen, dass die mit dem BCP festgelegten Ziele erreicht werden. Im Sinne der komplexen Ziele des Programms beschränken sich die positiven Wirkungen des BCP nicht allein auf die quantitative Steigerung des Frauenanteils in den verschiedenen Bereichen der Hochschulen. Das Programm ist auch erfolgreich, qualitative Effekte auf den Ebenen des Hochschulsystems, der Fächer, der Einzelhochschule sowie der individuell Geförderten zu erzielen.

Allgemeine Bewertung

Die Evaluationsergebnisse machen deutlich, dass eine Finanzierung von Maßnahmen und Stellen über das BCP die Zielstellungen und die Standards der Hochschulen flankiert.

Gleichzeitig ermöglicht das Programm den Hochschulen, das Ziel der Chancengleichheit höher zu priorisieren, als dies ohne eine Förderung möglich wäre. Darüber hinaus machen die Ergebnisse deutlich, dass die Förderung im Einklang mit den Standards der Wissenschaft erfolgt. Verknüpft man die in der Evaluation getrennten Bereiche von Prozess- und Ergebnisevaluation, lässt sich eine Gesamtbewertung des BCP vornehmen. Hier zeigt sich, dass mit dem BCP Strukturen geschaffen wurden, die erfolgreich eine Förderung der Chancengleichheit von Frauen anregen können. Es ist zu beachten, dass das BCP sich dabei in ein günstiges Umfeld einfügt, das in einer langen Fördertradition begründet ist. Das BCP trägt in der Wahrnehmung der Hochschulen in erheblichem Maße zum Erfolg der Frauenförderung in Berlin bei.

Empfehlungen

Eins: Das BCP als Vorteil der Berliner Hochschulen bei der Anwerbung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen einsetzen.

Die Evaluation gibt Hinweise darauf, dass das BCP zu einem sehr guten Ruf der Berliner Hochschulen und Universitäten bei Nachwuchswissenschaftlerinnen führt. Über die Attraktivität des Standorts hinaus können die einzelnen Institutionen davon profitieren, dass das BCP ein deutliches Signal für ein Engagement für die Chancengleichheit für Frauen setzt.

Dies könnte in der Kommunikation des Programms nach außen noch stärker berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck könnte es sich auch als vorteilhaft erweisen, die ehemals über das BCP geförderten Personen stärker an das Programm zu binden und ihre Erfahrungen in die Weiterentwicklung des Programms einzubinden. Dazu wäre eine Kooperation mit Alumnae-Aktivitäten für Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen und Universitäten hilfreich.

Zwei: Das BCP stärker zum Austausch über strukturelle Aspekte von Chancengleichheit und zur Einbindung weiterer Personenkreise nutzen.

Zwar werden innerhalb des Programms regelmäßig die Erfahrungen, die durch die Förderung ermöglicht werden, ausgewertet, und es gibt den kontinuierlichen Austausch in der LaKoF, jedoch ist eine Verbreitung der Erkenntnisse außerhalb des Kreises der Expertinnen bislang noch nicht Teil des Programms. Dabei könnte die Einbindung weiterer Personenkreise in die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen vorteilhaft sein. Dies wäre bspw. darüber möglich, dass die Hochschulen und Universitäten in direkten Austausch mit der Auswahlkommission treten, um die spezifische Situation und die Ziele der jeweiligen Institution einerseits und die Förderziele und Fördermöglichkeiten des BCP andererseits zu diskutieren. Ein solches Format würde eine der Stärken des Programms, die direkte Kommunikation, aufgreifen.

Damit wäre auch ein geeigneter Kontext geschaffen, um die immer wiederkehrenden Diskussionen über die Notwendigkeit der Förderung von Chancengleichheit aufzugreifen und in einem größeren Rahmen weiterzuführen. Eine andere Möglichkeit wäre die Einbeziehung weiterer Personenkreise, die nicht direkt im Bereich Chancengleichheit tätig sind, in die Workshops zur Weiterentwicklung des Programms, bspw. Experten und Expertinnen aus dem Qualitätsmanagement.

Drei: Indikatoren für Chancengleichheit in Berlin entwickeln.

Das BCP wäre ein geeigneter Ausgangspunkt, um Standards für die Chancengleichheit in Berlin zu entwickeln. Mit einigen Anforderungen des Programms, beispielsweise der Stärken-Schwächen-Analysen für die Anträge ist dies bereits geschehen. Auch die Erfahrungen der Universitäten mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG können für die Entwicklung dieser Indikatoren hilfreich sein.

Darüber hinaus könnte das BCP aber die Entwicklung von vergleichbaren quantitativen und qualitativen Indikatoren für das Gendercontrolling der Hochschulen unterstützen, indem es sie zur Grundlage der eigenen Berichterstattung macht.

Dies könnte sich bspw. auf die Karriereentwicklung der geförderten Frauen beziehen (Verbleib nach der Förderung), auf die Genderkompetenz der beteiligten Institutionen oder auch auf qualitative Beschreibungen der Prozesse, die durch die BCP-Förderung verändert wurden.

Die so entwickelten Indikatoren können auch in anderen Strukturen – bspw. innerhalb der Hochschulen selbst oder auch in den Hochschulverträgen zwischen Land und Hochschulen – eingesetzt werden.

Vier: Effektivität von Maßnahmen in den Blick nehmen.

Bislang ist die Frage nach der Effektivität von Maßnahmen in Bezug auf spezifische strategische Ziele noch nicht Teil des Controllings des Programms. Das BCP wäre ein geeigneter Kontext, um strategische Ziele für die Chancengleichheit in der Berliner Wissenschaft und entsprechende Indikatoren zu entwickeln. Auch für die Entwicklung von Indikatoren zur Identifikation von guter Praxis auf Ebene der Einzelmaßnahmen und der Effektivität des Programms insgesamt liefert das BCP die geeignete empirische Basis. Dazu ist jedoch notwendig, kontinuierliche Evaluationen des Programms durchzuführen, die auch die Umsetzungsebene in den Hochschulen in den Blick nehmen müssten.

Auch der in der vorliegenden Evaluation ausgeblendete Aspekt alternativer Fördermöglichkeiten sowie die qualitativen Unterschiede zu anderen Arten der Nachwuchsförderung könnten dort aufgegriffen werden.

Fünf: Chancengleichheit in der Wissenschaft für das Hochschulmanagement aufbereiten.

Über die vorgeschlagenen Evaluationen hinaus könnte eine entsprechende Begleitforschung die Erkenntnisse aus dem BCP so aufbereiten, dass sie für das Hochschulmanagement handlungsleitend sein können. Auch eine systematische Auswertung der über das BCP geförderten Genderforschung könnte vorgenommen werden, indem eine stärkere Verknüpfung zwischen der Gleichstellung als strukturellem und der Genderforschung als inhaltlichem Element des Programms hergestellt wird. Dazu sollte die Förderung über das BCP in den Kontext der Nachwuchsförderung der Berliner Hochschulen und Universitäten insgesamt gestellt werden und seine Effekte im Sinne einer Impactforschung in den Blick genommen werden. Die Begleitforschung könnte auch Hinweise darauf liefern, welche Veränderungen innerhalb und außerhalb der Hochschulen und Universitäten zu beobachten sind und wie die Effizienz und die Nachhaltigkeit der umgesetzten Maßnahmen angesichts dessen einzuschätzen sind.

