

DZHW

Deutsches Zentrum für
Hochschul- und Wissenschaftsforschung ■

Gleichstellung und akademische Selbstorganisation

Monika Jungbauer-Gans

GfHf

Gesellschaft für Hochschulforschung

München

08.04.2016

Einführung

- Universitäten stehen vor vielfältigen Herausforderungen
 - Reformen der Studiengangsstrukturen
 - Zunehmende vertikale Differenzierung und Wettbewerb
 - Gesellschaftliche Erwartungen: Gleichstellung

Forschungsfragen

- Wie gehen Universitäten mit gesellschaftlichen Erwartungen um?
- Wie spiegeln sich diese Anforderungen zur Gleichstellung in den Organisationsstrukturen wider?
- Verändern sich Governance-Strukturen?
- Haben Universitäten mit erfolgreicher Gleichstellung bessere Performanz?

Theoretischer Hintergrund (1/7)

- Neo-Institutionalismus
 - Umweltlegitimität
 - Rationalitätserwartungen bzw. rationale Mythen
 - Konformität bleibt äußerlich
 - These und Forschungsfragen
 - Gleichstellung wird in separaten Gremien und Organisationsstrukturen umgesetzt. Die tatsächlichen Entscheidungsstrukturen werden nur sehr lose mit dem Ziel der Gleichstellung gekoppelt.
 - Wie eng ist Gleichstellung mit Forschung und Lehre verknüpft?
 - Wie korreliert Gleichstellung mit der Performanz der Universität?

Theoretischer Hintergrund (2/7)

- Organisationstheorie: Ausgangspunkt Kollegialuniversität
 - Universität als „*loosely coupled system*“ (Weick 1976)
 - Professions- oder Expertenorganisation
 - Universitäten als typische Beispiele von organisierten Anarchien (Cohen et al. 1972)
- ⇒ Die Voraussetzungen für eine hierarchische Umsetzung von Gleichstellung sind schlecht, für eine Umsetzung bottom up – aus den Gremien und Fakultäten heraus – gut.

Theoretischer Hintergrund (3/7)

- Unter Governancemechanismen versteht man die Art der Koordination, die „Muster der Interdependenzbewältigung zwischen Akteuren“ (Schimank 2007: 30)
- Prinzip der Kollegialität unter Druck, zunehmend Steuerung durch Zielvorgaben
- In Deutschland Merkmale des NPM relativ moderat angenähert (vgl. Hüther & Krücken 2016)

Theoretischer Hintergrund (4/7)

- Bundesländer haben NPM in sehr unterschiedlicher Weise umgesetzt (Hüther 2010)
 - Hierarchiemodell
 - Hierarchie-Ratsmodell
 - Hierarchie-Rats-Kollegialmodell
 - Hierarchie-Kollegialmodell
 - Kollegialmodell

Theoretischer Hintergrund (5/7)

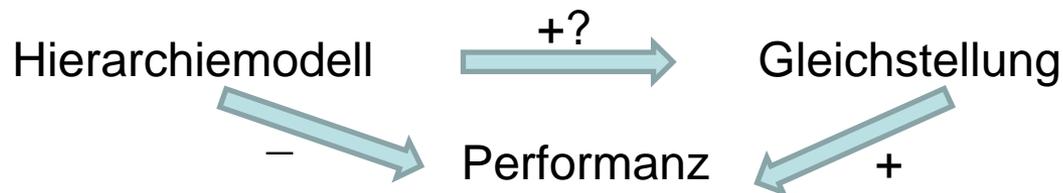
- Mit welchem Steuerungsmodell können Erwartungen an Gleichstellung effizienter umgesetzt werden?
 - Thesen
 - Wenn die Hochschulleitung sich das Ziel zu eigen gemacht hat, ist eine starke interne Steuerung effizient (Hierarchie).
 - Gesellschaftliche Erwartungen werden durch Hochschulräte transportiert – wenn sie eine starke Stellung haben, haben Gleichstellungserwartungen eine höhere Bedeutung in der Organisation.
 - Hierarchiemodell > Ratsmodell > Kollegialmodell
 - Verankerung von Gleichstellung in fachlichen Diskurs führt bei einem Kollegialmodell zu einer systematischen bottom-up Strategie

Theoretischer Hintergrund (6/7)

- Zusammenhang zwischen Gleichstellung und Performanz
 - „Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können.“ (DFG 2008, www.dfg.de/chancengleichheit)
 - Thesen
 - Gleichstellung führt zu besserer Performanz
 - Wettbewerb ein weiterer Governancemechanismus von Bedeutung für Gleichstellung

Theoretischer Hintergrund (7/7)

- Governancemechanismen, die hohes Innovationspotenzial haben, bedingen geringere Steuerungsfähigkeit (Hüther & Krücken 2016).
 - Hierarchiemodell hat höchste Steuerungsfähigkeit und Kollegialmodell die geringste.
 - These
 - Kollegialmodell, das geringere Steuerungsfähigkeit hat, zeigt – aufgrund des höheren Innovationspotenzials – bessere Performanz in Bezug auf Zuwachs an Personal und Drittmitteln.
 - Was bedeutet das für die Gleichstellung?



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

- Selbstverpflichtung der 69 DFG Mitgliedshochschulen
- 2008 verabschiedet
 - Erster Bericht 2009
 - Zwischenbericht 2011
 - Abschlussbericht 2013 – im folgenden Analyse der Abschlussberichte
- Ziel
 - Professorinnenanteile zu erhöhen, die im internationalen Vergleich in Deutschland sehr niedrig sind
 - Diskurs in den Universitäten anzustoßen
 - Von politischer Seite: Institutionellen Veränderungsdruck erzeugen

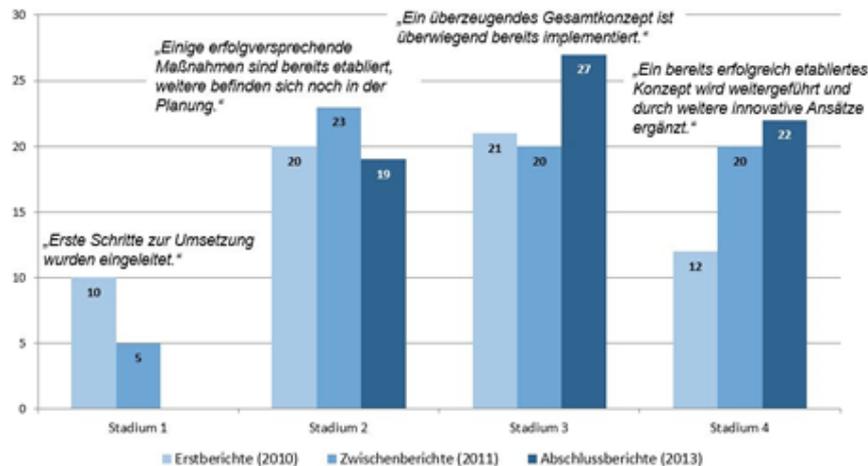
Daten

- Analyseeinheiten: Universitäten (keine Fachhochschulen, künstlerische Hochschulen)
- Daten aus verschiedenen Quellen
 - Hochschulkompass: Merkmale der Hochschule
 - CEWS Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten für die Jahrgänge 2009, 2011 und 2013
 - DFG Förderatlas, verschiedene Jahrgänge zu Drittmitteln, Personalzahlen
 - Textanalyse Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
 - Analyse der Abschlussberichte 2013
 - Kodierung von theoretisch begründeten Konzepten

Operationalisierungen (1/3)

- Frauenanteil unter den Professoren (Sonderauswertung Destatis für DFG Förderatlas)
- DFG Bewertung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2013 [1-4]

Verteilung der Hochschulen auf die Umsetzungsstadien (2010 - 2013)



2011 \ 2013	1	2	3	4	
1					0
2	4	12	3		19
3	1	10	12	4	27
4		1	5	16	22
	5	23	20	20	68

Operationalisierungen (2/3)

- Drittmittelsumme und DFG-Mittel-Anteil an allen Drittmitteln
- CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (Punkte 1-12 in 2013 bzw. 1-14 in 2009 und 2011)
- Technische Universität (Referenz andere Universitäten)
- Exzellenzuniversität (in 2007, in 2012, Referenz jeweils alle andere Universitäten)
- Steuerungsmodell nach Hüther (2010)
 - Hierarchiemodell (Referenz), Dummies für Hierarchie-Ratsmodell, Hierarchie-Rats-Kollegialmodell, Hierarchie-Kollegialmodell und Kollegialmodell
- Performanz
 - Drittmittelsumme, Zunahme der Drittmittel 2009 bis 2012
 - Entwicklung der Zahl der Professuren 2009 bis 2012

Operationalisierungen (3/3)

Inhaltsanalyse der Forschungsorientierten Gleichstellungsberichte an die DFG

1. Universität hat Gesamtkonzept zur Gleichstellung (0,1)
2. Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten beinhalten Gleichstellungsaspekte (0,1)
3. Fakultäten haben eigene Gleichstellungskonzepte (0,1)
4. Consulting für Fakultäten zur Verbesserung von Gleichstellung (0,1)
5. Bottom-up-Index (Summe 2.-4.)
6. Gender in der Lehre (0-2)
7. Gender in der Forschung (0,1)
8. Gender Mainstreaming (0,1)
9. Kopplungsindex (Summe 6.-8.)
10. Gender Studiengang (0,1)
11. Gender Professur(en) (0,1)

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

- Selbstverpflichtung der 69 DFG-Mitglieder (nur eine Universität hat sich nicht beteiligt)
 - Keine DFG-Mitglieder
 - private und kirchliche Universitäten sowie pädagogische Hochschulen und die Verwaltungshochschule.
 - 11 staatliche Hochschulen, darunter einige namhafte Universitäten
 - Die beteiligten Hochschulen (DFG-Mitglieder) zeichnen sich aus durch ...
 - höhere Drittmittelsummen als die Nicht-Mitglieder,
 - eine höhere Bewertung in der CEWS-Analyse (Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen) bzw. höhere Frauenanteile auf Professuren und
 - mehr Professuren – sind also im Durchschnitt etwas größer.

Welche Unis haben gut bewertete Gleichstellungsstandards?

Multiple OLS Regression: DFG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards Endbericht 2013 [1-4], N=67, R²=43,2%

	Koeffizient	t-Wert
Anteil DFG-Mittel an Drittmitteln (0-1)	2,08**	2,95
TU (Referenz: andere Uni)	0,28	1,35
Exzellenzuniversität 2012 (Referenz: keine Exzellenzuni)	0,34 ⁺	1,68
Frauenanteil an den Professuren (0-1)	7,28***	5,49
Steuerung Kollegialmodell (Landesgesetz)	-0,35 ⁺	1,79
Konstante	0,90**	2,45

Signifikanzniveau: 10%: ⁺, 5%: *, 1%: **, 0,1%: ***

Zunahme des Frauenanteils unter Professuren

Zunahme Frauenanteil unter Professuren	Koeffizient	t-Wert	R ² _{adj}
Abgabe eines Gleichstellungsberichts	0,003	0,41	-1,0%
Bewertung im Gleichstellungsbericht 2013 (1-4)	0,003	0,71	-0,7%
Gesamtuniversitäres Gleichstellungsprogramm	0,02**	3,19	12,2%
Zielvereinbarung zu Gleichstellung zwischen Leitung und Fakultäten	0,002	0,35	-1,4%
Gleichstellungskonzepte in Fakultäten	0,001	0,18	-1,5%
Consulting für Fakultäten zu Gleichstellung	-0,004	0,56	-1,1%
„Bottom up“-Index	0,000	0,03	-1,5%
Gender in der Lehre	0,003	0,75	-0,7%
Gender in der Forschung	0,001	0,17	-1,5%
Gender-Mainstreaming	0,009	1,39	1,4%
Kopplungsindex	0,003	1,01	0,0%
Gender Studiengang	-0,003	0,46	-1,2%
Gender Professur(en)	0,006	0,98	-0,0%

Signifikanzniveau 10%: +, 5%: *, 1%: **, 0,1%: ***

Korrelieren Gleichstellungsstandards und Performanz?

OLS-Regression: Drittmittelsumme in 2012 (in Mio.), N=67

	Koeffizient	t-Wert	R ² adj
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013 (1-4)	22,56*	2,15	5,2%

Signifikanzniveau: 10%: +, 5%: *, 1%: **, 0,1%: ***

OLS-Regression: Zuwachs Drittmittelsumme 2009-2012 (in Mio.), N=66

	Koeffizient	t-Wert	R ² adj
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013 (1-4)	2,76	1,01	0,0%

Signifikanzniveau: 10%: +, 5%: *, 1%: **, 0,1%: ***

Drittmittelsumme

Drittmittelsumme 2012	Koeffizient	t-Wert	R²_{adj}
Gesamtuniversitäres Gleichstellungsprogramm	14,45	0,84	-0,5%
Zielvereinbarung zu Gleichstellung zwischen Leitung und Fakultäten	54,26**	3,43	14,4%
Gleichstellungskonzepte in Fakultäten	43,51*	2,63	8,5%
Consulting für Fakultäten zu Gleichstellung	32,13 ⁺	1,83	3,5%
„Bottom up“-Index	26,78***	3,69	16,5%
Gender in der Lehre	14,02	1,06	0,2%
Gender in der Forschung	10,89	0,57	-1,1%
Gender-Mainstreaming	31,96 ⁺	1,84	3,5%
Kopplungsindex	10,59	1,52	2,0%
Gender Studiengang	1,36	0,08	-1,6%
Gender Professur	29,75 ⁺	1,73	3,0%

Signifikanzniveau 10%: +, 5%: *, 1%: **, 0,1%: ***

Zuwachs der Drittmittelsumme 2009 bis 2012

Zuwachs 2009 bis 2012	Koeffizient	t-Wert	R ² _{adj}
Gesamtuniversitäres Gleichstellungsprogramm	-0,74	0,17	-1,5%
Zielvereinbarung zu Gleichstellung zwischen Leitung und Fakultäten	9,01*	2,12	5,2%
Gleichstellungskonzepte in Fakultäten	7,75 ⁺	1,79	3,4%
Consulting für Fakultäten zu Gleichstellung	4,40	0,97	0,0%
„Bottom up“-Index	4,31*	2,21	5,8%
Gender in der Lehre	-1,03	0,31	-1,4%
Gender in der Forschung	-1,82	0,38	-1,4%
Gender-Mainstreaming	4,98	1,12	0,4%
Kopplungsindex	0,24	0,13	-1,6%
Gender Studiengang	-5,39	1,18	0,6%
Gender Professur	3,53	0,80	-0,6%

Signifikanzniveau 10%: +, 5%: *, 1%: **, 0,1%: ***

Wachstum der Universität (Professuren)

Zuwachs an Professuren	Koeffizient	t-Wert	R ² _{adi}
Gesamtuniversitäres Gleichstellungsprogramm	12,05	1,40	1,4%
Zielvereinbarung zu Gleichstellung zwischen Leitung und Fakultäten	27,5**	3,42	14,2%
Gleichstellungskonzepte in Fakultäten	0,16	0,02	-1,6%
Consulting für Fakultäten zu Gleichstellung	15,30 ⁺	1,73	2,9%
„Bottom up“-Index	9,03*	2,30	6,2%
Gender in der Lehre	7,81	1,17	0,6%
Gender in der Forschung	-0,99	0,10	-1,5%
Gender-Mainstreaming	8,97	1,01	0,0%
Kopplungsindex	3,47	0,98	0,0%
Gender Studiengang	5,78	0,63	-0,9%
Gender Professur	-5,88	0,66	-0,9%

Signifikanzniveau 10%: +, 5%: *, 1%: **, 0,1%: ***

Diskussion

- Gut bewertete Gleichstellungsstandards haben Universitäten mit hohem Frauenanteil unter Professuren.
- In Ländern mit Kollegialmodell werden die Gleichstellungsstandards schlechter bewertet.
- Das Hauptziel, die Erhöhung des Frauenanteils, korreliert nur mit Gleichstellungsgesamtprogramm der Universität, andere Merkmale nicht.
- Kontext der Ländergesetze: nur Kollegialmodell mit tendenziell schlechter bewerteten Gleichstellungsstandards
- In den Gleichstellungsberichten vor allem Top-down-Strategien

Diskussion

- Performanz
 - Höhe der Drittmittel
 - ✓ Zielvereinbarungen zu Gleichstellung mit den Fakultäten,
 - ✓ Eigene Gleichstellungsplänen der Fakultäten
 - ✓ Consulting für Fakultäten
 - ✓ Bottom-up-Strategien
 - ✓ Tendenziell: Gender Mainstreaming und Gender-Professuren
 - Zuwachs an Drittmitteln
 - ✓ Ebenfalls von den verschiedenen Bottom-up-Strategien (außer Consulting) beeinflusst, wenn auch nicht so deutlich wie die absolute Höhe
 - Zunahme der Professuren
 - ✓ Ebenfalls Bottom-up-Strategien (außer Gleichstellungsplänen der Fakultäten)

Diskussion

- Nachteile
 - Gleichstellungsberichte „politisch“ motivierte Papiere
 - Konventionen der Gleichstellungsarbeit
 - Vielzahl an konkreten Maßnahmen – Bewertung schwierig, insbesondere eine Bewertung ihrer Auswirkungen
 - Keine Kausaleffekte, sondern Korrelationen – Verfeinerung der Analysemethoden wäre erforderlich, Grenzen
- Künftige Forschung
 - Analysen sind „work in progress“
 - Fallstudien, die die tatsächliche Umsetzung mit der Darstellung im Bericht vergleichen
 - Hoher Aufwand und Mitteleinsatz – Evaluation der Auswirkungen von Gleichstellungsbemühungen sinnvoll