Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen

GENDER-KONGRESS 2012

Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis



WISSEN SCHAFFT
CHANCEN.NRW

www.wissenschaft.nrw.de

Gender-Kongress 2012
Tagungsdokumentation
Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis
25. Oktober 2012, Düsseldorf
Künstlerverein Malkasten Düsseldorf

Inhaltsverzeichnis



Grußworte

Svenja Schulze
Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen ____ 06



Claudia Zimmermann-Schwartz
Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter ____ 10

Keynotes



Dr. Sandra Obermeyer
Gleichstellungsrecht und Chancengleichheit in der Wissenschaft ____ 12



Dr. Beate von Miquel
Gleichstellungsrecht aus Praxissicht ____ 22



Prof. Dr. Joachim Goebel
Hochschulrecht und Gleichstellungsrecht – Gedanken zur Fortentwicklung ____ 29

Aus den Workshops

Workshop 1
Berufungsverfahren – Wie können geschlechtergerechte Berufungsverfahren nachhaltig etabliert werden? ____ 37



Impulsreferat
Lea Junghans, Universität der Künste Berlin
Geschlechtergerechte Berufungsverfahren – (k)eine Sache von Gleichstellungsrecht? ____ 37



Impulsreferat
Annegret Schnell, LaKof-NRW-Sprecherin
Berufungsverfahren in der Praxis ____ 40

Inhaltsverzeichnis

Workshop 2
Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – Welche Rechte und welche Stellung haben Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Hochschule? 45



Impulsreferat
Ulrike Schultz, FernUniversität Hagen
Von der Interessenvertreterin zur Gleichstellungsmanagerin. Recht und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten – Diskrepanzen zur Praxis? 45



Impulsreferat
Irmgard Pilgrim, LaKof-NRW-Sprecherin
Gleichstellungsbeauftragte im Hochschulalltag. Ein Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Regelungen und gelebter Praxis 52

Workshop 3
Frauenquote & Kaskadenmodell – Welches Modell ist sinnvoll, um die Frauenförderung in Hochschulen zu stärken? 59



Impulsreferat
Prof. Dr. Heike Kahlert, LMU München
Quotenmodelle für die Wissenschaft – Potenziale, Leerstellen, Alternativen 59



Impulsreferat
Dr. Beate von Miquel, LaKof-NRW-Sprecherin
Die Quote in der Wissenschaft 65

Workshop 4
Personalentwicklung – Wie kann das Instrument der Personalentwicklung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen? 72



Impulsreferat
Dr. Martina Schmohr, Ruhr-Universität Bochum
Personalentwicklung: Ein Beitrag zur Chancengleichheit an Hochschulen 72



Impulsreferat
Beate Tollkühn, LaKof-NRW-Sprecherin
Wie kann das Instrument der Personalentwicklung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen? 79

Inhaltsverzeichnis

Abschluss



Susanne Graap
Schlusswort aus dem MIWF NRW 85



O-Töne 87



Impressionen
Gender-Kongress 88

Impressionen
Kurzführung Künstlerverein Malkasten 89

Die Akteurinnen und Akteure des Gender-Kongresses –
Angaben zur Person 90

Impressum 94

PROGRAMM Moderation: Gisela Steinhauer (WDR)

09:00 Anmeldung und Steh-Café

10:00 **Grußworte**
Svenja Schulze,
Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW
Claudia Zimmermann-Schwartz,
Abteilungsleiterin MGEPA NRW

10:30 **Keynote I**
Gleichstellungsrecht und Chancengleichheit in der Wissenschaft
Dr. Sandra Obermeyer,
Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin

11:00 **Keynote II**
Gleichstellungsrecht aus Praxissicht
Dr. Beate von Miquel,
LaKof NRW Sprecherin, Gleichstellungsbeauftragte Ruhr-Universität Bochum

11:30 **Keynote III**
Hochschulrecht und Gleichstellungsrecht – Gedanken zur Fortentwicklung
Prof. Dr. Joachim Goebel,
MIWF NRW

12:00 Mittagsimbiss

13:00 **Parallele Workshops**

15:00 Kaffeepause,
Kurzführung durch den Malkasten

15:45 **Abschlussplenum –**
Stichworte aus den Workshops

16:15 **Schlusswort aus dem Ministerium**

16:30 Ende des Kongresses

Grußworte

Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie sehr herzlich hier in Düsseldorf. Nach dem Erfolg des ersten Gender-Kongresses freue ich mich, dass so viele Interessierte auch in diesem Jahr der Einladung gefolgt sind.

Das Thema „Gleichstellung" besitzt nach wie vor Brisanz. Deshalb will ich heute mit Ihnen die Frage diskutieren: Was können wir konkret tun, um das Zeitalter der Alma Pater zu beenden? Unter diesem Titel (Alma Pater) berichtete die ZEIT am 16. August 2012 über einen gerichtlichen Streit: Eine trotz höherer Qualifikation gescheiterte Bewerberin klagte wegen einer dann mit einem Mann besetzten Professur. Dieser Vorgang ist kein Einzelfall. Das „Gesetz der hierarchisch zunehmenden Männerdominanz", wie es der Soziologe Rainer Geißler beschrieben hat, ist an mehr als einer Alma Mater noch nicht gebrochen.

Sie kennen die Zahlen an unseren Hochschulen. Der Frauenanteil in den Rektoraten beträgt 19 Prozent, in den Leitungsgremien der Fakultäten und Fachbereiche sogar nur elf Prozent (Gender-Report 2010*). Von Geschlechtergerechtigkeit sind wir noch weit entfernt. Insgesamt lag der Anteil der Professorinnen im Jahr 2008 bei 16,6 Prozent in Nordrhein-Westfalen und ist damit im letzten Jahrzehnt um sieben Prozentpunkte gestiegen. Bei dem gegenwärtigen Tempo würde es noch ein weiteres halbes Jahrhundert dauern, bis wir eine akzeptable Vertretung von Frauen in leitenden Funktionen hätten. Wenn wir das Tempo der letzten Jahre beibehielten … Aber das tun wir nicht. Stattdessen sind wir hier.

Es gibt mindestens drei gute Gründe für diesen zweiten Gender-Kongress:

Der erste ist, dass die hier diskutierten Fragen die Frauen an den Hochschulen und in der Wissenschaft offensichtlich in hohem Maße bewegen, ihnen sogar auf den Nägeln brennen. Wir haben 2012 noch mehr Anmeldungen als beim letzten Mal – und hätten noch mehr Gäste, als heute hier sind, haben können. Der Gender-Kongress hat sich als (offensichtlich notwendiges) Forum etabliert.

---

* Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine: Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, Essen 2010.

Der zweite Grund ist der Output des letzten Kongresses: Viele Ergebnisse des ersten Gender-Kongresses sind in unser „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ eingeflossen. Die intensive und konzentrierte Diskussion im letzten Jahr hat sich gelohnt! Wir wollen in den kommenden drei Jahren (bis 2014) gut 7,5 Millionen Euro pro Jahr, davon allein 5,4 Millionen Euro für das Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen, investieren, um im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern an unseren Hochschulen einen entscheidenden Schritt voranzukommen. Das Landesprogramm besteht aus drei Säulen: der Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten, der Nachwuchsförderung und der Genderforschung. Viele positive Rückäußerungen von Ihnen haben mich bestätigt: Es war richtig, die Linien für ein solches Programm gemeinsam mit Ihnen zu erarbeiten. Und ich begrüße es ausdrücklich, dass seit dem letzten Kongress ein lebhafter Austausch unter uns entstanden ist!

Der dritte Grund ist ein aktueller Anlass: Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes steht an. Deshalb stehen beim diesjährigen Gender-Kongress die Themen Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis im Fokus. Denn mir ist es wichtig, Ihre Anregungen hierzu aufzunehmen. Ich möchte sie in die kommenden Beratungen und das Gesetzgebungsverfahren einfließen lassen.

Ich freue mich deshalb sehr, Sie heute gemeinsam mit Frau Zimmermann-Schwartz begrüßen zu können. Frau Zimmermann-Schwartz ist Abteilungsleiterin im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW, das für die LGG-Novelle zuständig ist. Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass wir – das Wissenschaftsministerium und das Emanzipationsministerium – in enger und guter Zusammenarbeit an der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes arbeiten. Das ist eine große Chance für die Berücksichtigung der spezifischen Interessen von Wissenschaft und Hochschulen im neuen Gesetz. Diese gute Ausgangsposition für gute Ergebnisse verdanken wir aber auch den aktuellen Diskussionen.

Oft habe ich den Eindruck, dass Europa in diesen Fragen schon etwas weiter ist, z. B. wenn das europäische Forschungsrahmenprogramm HORIZON 2020 ausdrücklich eine stärkere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen als Ziel nennt. Oder wenn die zuständige Kommissarin der EU ihre Vorstellungen zur Frauenquote in den Führungsgremien von Unternehmen erläutert. Hier werden wir allerdings abwarten müssen, zu welchen Ergebnissen diese Diskussion führt.



Klar ist, dass die aktuelle Bundesregierung keinen Gewinn bei diesem Thema bedeutet: Die Diskussion um die Frauenquote in der Bundesregierung ist beschämend und nicht zeitgemäß. Und ich bin jetzt (vermutlich nicht allein) sehr gespannt, wie die Bundesregierung die eindeutige Beschlusslage des Bundesrates in der Frage umsetzen wird. Positiv ist dabei: Die Öffentlichkeit ist jedenfalls sehr sensibilisiert.

Die Diskussion ist mittlerweile so weit gediehen, dass ein 81-jähriger Geschichtsprofessor aus Bielefeld, Hans-Ulrich Wehler, in der ZEIT am 27. September 2012 „Das Ende des bornierten Machotums“ fordert, an den Hochschulen, aber auch in den anderen Bereichen der Gesellschaft. Das ist eine

knackige Formulierung. Aber sie hilft nicht konkret weiter. Mir geht es nicht um den Aufbau von neuen/alten Feindbildern und Fronten, um Gender Trouble, sondern darum, konstruktive Überlegungen anzustellen, warum: „Männer eher Männer wählen“, wie eine Personalberatung in einem ZEIT-Artikel am 16. August 2012 konstatiert, wie wir eventuelle Divergenzen zwischen bestehendem Gleichstellungsrecht und seiner Umsetzung beseitigen können, welche Stärken und Schwächen der bestehende Rechtsrahmen hat und wie wir über die Novellierung des LGG gegensteuern können.

Mit diesen Überlegungen und konstruktiven Vorschlägen können wir Geschlechtergerechtigkeit konkret und langfristig selbstverständlich werden lassen. So viel Gender wie heute war schon lange nicht mehr in der öffentlichen Diskussion – nutzen wir diese Chance!

Wir richten heute mit vielen ausgewiesenen Expertinnen und Experten den Blick auf unterschiedliche Bereiche. Das gilt besonders für Sie, sehr geehrte Frau Dr. Obermeyer, Frau Dr. von Miquel und Herr Prof. Goebel, die uns in drei Keynotes mit allen Aspekten zwischen theoretischer und praktischer Gleichstellung vertraut machen werden. Ich begrüße Sie alle ganz herzlich und danke Ihnen allen für Ihre Arbeit, die investierte Zeit und das Engagement für dieses wichtige Thema. Das gilt auch für die Referentinnen und Moderatorinnen, die in den Workshops an verschiedenen Aspekten des Kongressthemas mit Ihnen arbeiten werden. Sie werden wesentliche Impulse geben, um eine fundierte Arbeitsgrundlage für die Diskussionen innerhalb der Workshops zu schaffen.

Ausgangspunkt der Diskussionen ist nach wie vor der Gender-Report NRW aus dem Jahr 2010. Er hat zum Themenkreis Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspraxis wesentliche Erkenntnisse geliefert. Wir wollen deshalb diskutieren, wie das Recht in der Hochschulpraxis seine tatsächliche Umsetzung findet. Wo liegen die Hürden und Schwierigkeiten? Welche Aspekte sollten aus Ihrer fachlichen Sicht bei der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes und auch des Hochschulgesetzes beachtet werden?

Eine zentrale Bedeutung haben hier die Berufungsverfahren. Wie können wir sie geschlechtergerecht ausgestalten? Wie kann die Geschlechtergerechtigkeit in den Verfahren nachhaltig etabliert werden? Dieser Fragestellung widmet sich der Workshop 1. Diskutieren werden wir auch die rechtliche und die tatsächliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Hochschulen. Die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten ist eines der Kernanliegen bei der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes. Wir wollen wissen, wo wir ansetzen können, um die Gleichstellungsbeauftragte durch rechtliche Regelungen zu stärken. Denn das ist offenbar notwendig, obwohl unser bestehendes Landesgleichstellungsgesetz eines der fortschrittlichsten in der Bundesrepublik ist. Liegen feststellbare Mängel wirklich in den rechtlichen Rahmenbedingungen begründet? Oder haben sie ihre Ursachen eher in der praktischen Umsetzung, der fehlenden Sichtbarkeit oder der Akzeptanz? Sie als Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen haben hier den unmittelbarsten Einblick und ich bin sehr gespannt auf die Diskussionsergebnisse des Workshops 2 zur Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die „Quote“ ist zurzeit in der öffentlichen Diskussion in aller Munde. Diese Auseinandersetzung müssen wir auch und gerade für die Hochschulen führen. Denn sprechen nicht die empirischen Erkenntnisse für den Wissenschaftsbereich gerade hier für ein Tätigwerden? Schon im vergangenen Jahr habe ich bei der Eröffnung des Gender-Kongresses gesagt: Mir sind 50 weitere Jahre bis zur Erreichung des Gleichstellungsziels zu lange. Ich bin davon überzeugt, dass wir mehr Verbindlichkeit brauchen. Sie kennen mein Ziel, in den Fachbereichen eine gesetzlich verankerte Frauenquote nach dem Kaskadenmodell einzuführen. Dies ist auch Bestandteil der Koalitionsvereinbarung. Die Umsetzung soll schon im Rahmen der anstehenden Hochschulgesetz-Novelle erfolgen.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat mit den gleichstellungsorientierten Forschungsstandards gezeigt, wie es geht! Wenn wir die Anzahl von Männern und Frauen auf den unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere differenziert betrachten und am Anteil von Männern und Frauen der

jeweils darunterliegenden Karrierestufe messen, ist eine wissenschaftsadäquate Zielsetzung möglich. Das Kaskadenmodell begegnet so dem Einwand, es gäbe keine qualifizierten Frauen in diesem Bereich.
Aber auch das Kaskadenmodell stößt an seine Grenzen, darauf hat uns Frau Prof. Kahlert bei der Tagung zum Professorinnenprogramm in Berlin hingewiesen. Dazu bestimmt mehr im Workshop 3.
Wir werden uns auch fragen müssen: Reicht eine solche Regelung aus, um messbare Erfolge für die Gleichstellung in den Hochschulen zu erreichen?
Die vielbeschworene „gläserne Decke“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen, sie existiert trotz aller Bekenntnisse zu Gleichstellungszielen immer noch. Wo gibt es Anknüpfungspunkte, dies endlich aufzulösen?

Die diesjährige Veröffentlichung des Wissenschaftsrates zur Offensive für Chancengleichheit haben wir mit Spannung erwartet. Und sie hat deutliche Hinweise gegeben: Ich nenne hier nur die Stichworte „transparente Verfahren“, „verbindliche Auswahlkriterien“, „aktive Ansprache von Frauen in Bewerbungsverfahren“ und „Mindestanteil von 40 Prozent Frauen in Auswahlkommissionen“.
Aber auch ein weiterer Gesichtspunkt, den der Wissenschaftsrat im Zusammenhang mit Rekrutierungsprozessen anspricht, scheint mir entscheidend: der Leistungsbegriff!
Der Wissenschaftsrat empfiehlt, bei der Bewertung und Honorierung von individuellen Forschungsleistungen qualitative und inhaltliche Gesichtspunkte in den Mittelpunkt zu rücken. Hierzu hat sich Jutta Limbach schon 2007 in einem Beitrag „Zur Situation von Wissenschaftlerinnen (...)“ für den Wissenschaftsrat geäußert: Sie weist auf subtile Formen der Diskriminierung hin und macht die „vagen Kriterien der Qualifikation“ als möglichen Grund aus. „Soll man die Publikationen zählen oder nach ihrer Substanz gewichten? Wie misst man Leistungen in der Lehre? Was hat Lehre mit Exzellenz zu tun?“, fragt sie in diesem Zusammenhang. Und ich glaube, dass es sich hier lohnt, genauer hinzuschauen, und bin gespannt auf Ihre Position dazu!

Workshop 4 widmet sich schließlich dem Instrument der Personalentwicklung und fragt, wie dies zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann.

Unter dieser Fragestellung wird nicht nur der Wissenschaftsbereich, sondern auch der Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung in den Blick genommen.
Alles in allem: ein ambitioniertes, handlungsorientiertes Programm, das heute vor Ihnen liegt. Es mag teilweise etwas „trocken“, etwas paragrafenorientiert sein. Aber ich muss es Ihnen nicht sagen. Schon das Wort GleichbeRECHTigung macht deutlich: Es hat etwas mit GeRECHTigkeit zu tun – und damit auch mit Paragrafen. Gleichberechtigung kommt ohne Recht nicht aus. Die Geschichte hat gezeigt: Alles, was Frauen sich erstritten haben, musste auch rechtlich fixiert werden. Im Kampf um das Wahlrecht und den Zugang zum Studium, beim Recht auf eigene Berufstätigkeit und in vielen anderen Bereichen.

Aktuell ist das nicht anders. Wir wollen das 1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz wirksamer und verbindlicher machen! Dazu werden Ihre Anregungen heute beitragen.

Lassen Sie uns weiter gemeinsam an der Durchsetzung der geschlechtergerechten Hochschule arbeiten. Wir sind in NRW auf dem richtigen Weg! Von der Alma Pater bzw. Alma Mater zu einer Einrichtung, die beide Geschlechter gleich behandelt!
Ich freue mich auf die Fortsetzung des Dialoges mit Ihnen.

Und da ich denke, dass Sie das auch so sehen, bitte ich Sie zum Schluss um einen freundlichen Applaus: Als Dank an die Frauen aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW um Frau Dr. Kortendiek und meine Mitarbeiterinnen aus dem Wissenschaftsministerium, die den zweiten Gender-Kongress möglich gemacht haben.

Ich wünsche Ihnen und uns gutes Gelingen.
Herzlichen Dank! ■

Claudia Zimmermann-Schwartz
Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

Sehr geehrte Frau Ministerin,
sehr geehrte Damen und Herren,

es ist mir eine Freude, als Abteilungsleiterin für Emanzipation im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter ein Grußwort auf Ihrer interessanten Veranstaltung zu sprechen. „Gleichstellungsrecht – Gleichstellungspraxis", so lautet der Titel Ihres Gender-Kongresses 2012, der mich in ganz besonderer Weise anspricht. Nicht nur, weil ich seit nun rund 13 Jahren mit der administrativen Umsetzung von Gleichstellung und damit der Praxis vertraut bin. Noch mehr lässt der zweite gewählte Fokus mein Herz höher schlagen: Es soll hier ebenso um das Recht gehen. Als feministische Juristin hat es mich immer in hohem Maße bewegt, wie es gelingen kann, die Verheißungen des Art. 3 Abs. 2 GG mit Leben zu erfüllen.

Sicherlich, Recht ist oft sperrig! Es setzt Grenzen, es entwickelt Beharrungskräfte, es hat sich nur allzu oft als unmittelbar oder mittelbar frauenfeindlich erwiesen. Andererseits zeigt gerade unsere jüngere Geschichte, wie sehr das Recht ein gutes Instrument ist, um dem Kampf um Gleichstellung der Geschlechter den notwendigen Rückenwind zu geben und ihm eine verlässliche Grundlage in der Wirklichkeit zu bieten.
Ich will Sie nicht mit einem Rückblick auf die Geschichte des Art. 3 Abs. 2 GG ermüden, die doch nur allzu bekannt ist. Und dennoch: Sich immer wieder bewusst zu machen, dass diese Verfassungsbestimmung nur durch vier kämpferische und beharrliche „Mütter des Grundgesetzes" gegen den erbitterten Widerstand der Herren im Parlamentarischen Rat möglich wurde – diese Erinnerung kann auch in der Gegenwart ein Stück Stärkung und Vergewisserung sein. Die so lapidar klingende Formulierung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt" war bahnbrechend.

Und das Bundesverfassungsgericht – eine Institution, die mich schon als Studentin begeistert hat – bewirkte eine konsequente Weiterentwicklung und Ausformung dieser Norm. Diese fand Niederschlag in der Verfassungsreform von 1994. Damit war nun endgültig festgeschrieben, dass Art. 3 Abs. 2 GG keineswegs ein bloßer Programmsatz ist, sondern einen konkreten Handlungsauftrag an den Staat zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet.

Auch der Europäische Gerichtshof hat durch viele Entscheidungen, so z. B. zur mittelbaren Diskriminierung, die Rechte der Frauen und damit auch ihren konkreten sozialen Status gestärkt. Die Signale der Europäischen Union beziehen sich allerdings nicht nur auf Rechte der Frauen, europäisches Recht wirkt vielmehr auf eine konsequente Antidiskriminierungspolitik hin, ob es nun um die Rechtsposition von Menschen mit Behinderungen oder die von älteren Menschen geht. Das ist auch gut so.
Allerdings: Die Wertentscheidung unseres Grundgesetzes, das dem Gleichstellungsgebot der Geschlechter eine herausgehobene Stellung verleiht, ist eindeutig: Immerhin sind Frauen keine Minderheit, sondern stellen die Hälfte der Bevölkerung. Dies droht heute mitunter im Rahmen der Antidiskriminierungsdebatte ein wenig in Vergessenheit zu geraten.
Es muss auch heute darum gehen, die Strahlkraft des Art. 3 Abs. 2 GG für konkrete reformerische Politik zu nutzen. Das Landesgleichstellungsgesetz ist ein Gesetz, das diese Zielrichtung primär verfolgt. Seine Reform ist eines der großen frauenpolitischen Vorhaben in dieser Legislaturperiode.
Ich freue mich auf die vielfältigen Anregungen, die wir auf dem heutigen Kongress dazu gemeinsam erarbeiten werden.
Einer der Kernpunkte der Reform – neben der Gremienbesetzung und der Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – ist die Forderung nach einer leistungsabhängigen, verbindlichen und flexiblen Zielquote. Für den Wissenschaftsbereich wird die Diskussion insbesondere über eine Quote nach dem Kaskadenmodell schon seit einigen



Jahren geführt. Dass die Zeit längst gekommen ist, nicht mehr auf einen Mentalitätswechsel zu hoffen oder auf eine freiwillige Selbstverpflichtung zu setzen, wissen Sie am allerbesten.
Nordrhein-Westfalen hat, was die Frage von Quoten im öffentlichen Dienst angeht, eine durchaus rühmliche Vorgeschichte. Immerhin war es die nordrhein-westfälische Regelung, die vom Europäischen Gerichtshof als einzige vorgelegte Landesregelung akzeptiert wurde. Sie avancierte zum Modell, wurde von den meisten Ländern und auch dem Bund übernommen. Sie alle kennen sie als Quote im Landesgleichstellungsgesetz.

Aber was heute allgemeiner Standard ist, war hart umkämpft. Ich selbst war Mitte der 1980er Jahre mit der Konzeption dieser Quotenregelung befasst. Und ich erinnere mich noch allzu gut an die heftigen fachlichen und politischen Auseinandersetzungen. Ohne das Gutachten des inzwischen verstorbenen ehemaligen Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Ernst Benda – es trug den nicht gerade benutzungsfreundlichen Titel „Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst“ –, ohne dieses Gutachten wären wir auf verlorenem Posten gewesen.
1986 in Freiburg erstellt – das sind fast 30 Jahre her –, ist es leider(!) nach wie vor hochaktuell. Benda prägte damals den Begriff der „strukturellen Diskriminierung“: Hier gehe es um Diskriminierungen, die „in der Regel nicht fassbar und daher auch kaum empirisch nachweisbar“ seien. Sie seien letztlich nur an den Ergebnissen ablesbar. So könne man die zahlenmäßige Diskrepanz von Männern und Frauen in bestimmten Funktionsgruppen schlichtweg nur als Ergebnis der traditionellen Struktur des öffentlichen Dienstes begreifen. Es verlange nach wirkungsvollen Maßnahmen der Gegensteuerung.
Leider ist nach meiner Wahrnehmung dieser rechtliche Gedanke in den Folgejahren nicht mehr aufgegriffen worden. Erst in jüngerer Zeit, bei der Diskussion um Zielquoten, bekommen die Idee der „strukturellen Diskriminierung“ und die Erkenntnisse über die Notwendigkeit gegensteuernder Maßnahmen neue Relevanz. Für mich ist es bemerkenswert, dass sich etwa Prof. Fritz Ossenbühl, feministischer Neigungen unverdächtig, in der „Neuen Juristischen Wochenschrift“ (NJW) 2012 mit der Frage von Zielquoten auch im öffentlichen Dienst beschäftigt. Er konstatiert, es müsse darum gehen, „Auswahlprozesse, von denen statistisch als erwiesen gilt, dass sie sich über die Chancengleichheit großflächig hinwegsetzen“, durch indirekten Druck zu beeinflussen. Also auch hier Gegensteuerung, und zwar, so Ossenbühl, um endlich „Chancengleichheit zu gewähren und zu praktizieren“.

Wir werden uns also bei der Reform des LGG intensiv darum kümmern, verbindliche Zielquoten neben der bereits vorhandenen Regelung zur Einzelfallquote im öffentlichen Dienstrecht zu verankern. Und da die Vergangenheit zeigt, dass juristische Unterstützung aus der Wissenschaft dabei äußerst segensreich sein kann, werden wir wohl ein entsprechendes Gutachten vergeben. Dieses Vorhaben findet sich im Übrigen sowohl im Koalitionsvertrag als auch in der Regierungserklärung der Ministerpräsidentin wieder.

Es bleibt also spannend! Ich wünsche uns allen heute einen fruchtbaren Austausch und eine lebhafte Debatte! ■

Keynotes

Dr. Sandra Obermeyer
Gleichstellungsrecht und Chancengleichheit in der Wissenschaft

Zu Gleichstellungsrecht und Chancengleichheit in der Wissenschaft gäbe es viel zu sagen. Ich möchte mich in der kommenden halben Stunde folgenden Aspekten im Überblick zuwenden:
Nach einer kurzen Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen in der Wissenschaft, die sich an den Befunden der aktuellen GWK-Datenerhebung (16. Fortschreibung) sowie bezüglich der zu ergreifenden Maßnahmen an Ergebnissen der Bundestagsanhörung im Bildungsausschuss vom 11. Juni 2012 orientiert, möchte ich einen Überblick über inhaltlich-rechtliche Vorgaben zur Gleichstellung in der Wissenschaft geben. Daran anschließend sind im Bereich Wissenschaft Kompetenzen zu beachten, d. h., welche Akteurinnen und Akteure – der Bund, die Länder, die Hochschulen, die Wissenschaftsorganisationen – können welche Handlungsfelder der Gleichstellung wie „beackern"? Hier möchte ich angesichts des Tagungsthemas, bei dem das Landesgleichstellungsgesetz im Vordergrund steht, auf Handlungsmöglichkeiten aus Länderperspektive abstellen und kurz etwas zu den Berliner Erfahrungen und Wegen zu Chancengleichheit in der Wissenschaft berichten in der Hoffnung, dass sich hieraus abschließend Anstöße für die Landesebene ergeben.

1 Bestandsaufnahme zum Stand der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft

Ich möchte diesen Punkt der Vollständigkeit halber anführen, da den meisten hier sicher die Ausgangslage bekannt ist und diese bereits in den Begrüßungsworten angerissen wurde. Allerdings hat die Bestandaufnahme im Kontext rechtlicher Maßnahmen auch normative Bedeutung, da sie die Grundlage für weiteres Handeln abgibt und muss daher erfolgen. Mit der Evaluation der vom Wissenschaftsrat 2006 initiierten „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" (Drs. WR 2218-12 vom 25. Mai 2012), der Antwort der Bundesregierung auf die gemeinsame Große Anfrage der Bundestagsfraktionen Die LINKE, SPD und Bündnis 90/Die Grünen zu Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung (BT-Drs. 17/7756 vom 17. November 2011) sowie den Ergebnissen einer Bundestagsanhörung vom Juni 2012 zum aktuellen Datenmaterial der GWK[1] ist die Situation für eine Bestandsaufnahme bezüglich des Standes der Gleichstellung sowie möglichen Folgerungen derzeit sehr gut. Das macht die Bestandsaufnahme inhaltlich leider nicht besser.

Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Es gibt Handlungsbedarf. Die aktuelle Datenerhebung der GWK z. B. zeigt, dass Frauen auch im Bereich der Wissenschaft immer noch an die gläserne Decke stoßen. Das wissenschaftliche und wirtschaftliche Potenzial, das Wissenschaftlerinnen darstellen, wird noch nicht ausgeschöpft. Das erinnert sehr an die Diskussion, die derzeit für Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft geführt wird. Auch wenn die Dynamik in den letzten zehn Jahren bei Promotionen und Professuren gegenüber den 1990er Jahren zugenommen hat, sind Frauen auf anspruchsvollen Ebenen des Wissenschaftssystems weiterhin unterrepräsentiert. Auf jeder weiteren Sprosse der wissenschaftlichen Karriereleiter nimmt der Frauenanteil deutlich ab. Mit Zahlen unterlegt lautet der Befund in etwa: Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil noch bei ca. 44 Prozent, unter den Habilitierten bei 25 Prozent, in der ProfessorInnenschaft insgesamt sind es 19 Prozent und unter den C4/W3-Professuren sogar unter 15 Prozent Frauen.[2]

1 16. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK).

2 S. Pressemitteilung 12/2012 der GWK zu 25 Jahre Impulse für die Chancengleichheit.

Aber auch in politiknahen Beratungskommissionen, in wissenschaftlichen Expertengremien sowie weiteren Gremien in der Wissenschaft sind Frauen rar. Neben den Gremienbesetzungen lassen sich weitere Anhaltspunkte für einen durchgängig eher schlechten Sachstand der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft finden, wie ein geringer Frauenanteil in Leitungspositionen der wissenschaftlichen Einrichtungen sowie weniger gestellte und bewilligte Förderanträge von Frauen (auch hier gibt die Antwort auf die Große Anfrage vom 17. November 2011 Auskunft).
Hinzu kommt, dass das GWK-Datenmaterial bei genauerer Analyse weitere negative Details und Tendenzen beinhaltet und z. B. einen Gender Pay Gap offenbart. Hier stütze ich mich auf Aspekte der Bundestagsanhörung zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ am 11. Juni 2012, die Frau Dalhoff vortrug.



Die GWK-Bestandsaufnahme zeigt demnach sehr große Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen, Fächern und einzelnen Forschungsorganisationen. Blickt man hinter den Gesamtanteil von 19,0 Prozent Frauen auf Professuren, so zeigt sich hier zusammengefasst folgendes Bild: Prozentual ist der in der vergangenen Dekade gestiegene Frauenanteil in den – 2006 eingeführten – im Grundgehalt geringer bezahlten Besoldungsstufen W 3, W 2 und W 1 wesentlich höher als in den besser dotierten alten Besoldungsstufen C 4, C 3 und C 2. Die neue W-Besoldung verstärkt also paradoxerweise die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, den Gender Pay Gap bei wachsendem Frauenanteil. Frauen kommen also zu dem Zeitpunkt verstärkt in solche Führungspositionen, zu dem die Bezahlung und die Reputation derselben sinken.[3] Das ist ein Bild, das auch in anderen Feldern des Arbeitsmarktes bekannt ist und offenbar entfaltet die Wissenschaft hier nicht eine eigene Logik der Ungleichheit, sondern wird von ökonomischen Strukturen und Trends eines Systems bestimmt, in dem Arbeit von Frauen weniger wert ist.
Die aktuellen Zahlen und Deutungen zeigen, was sich auch schon vor einigen Jahren abzeichnete und bemerkt wurde, dass nämlich die Anreizmechanismen des Staates zur Gleichstellung von Frauen und Männern trotz aller Fortschritte nur bedingt Wirkung entfalten und nicht ausreichend in die Hochschulen hinein wirken.[4]

Angesichts fortbestehender Defizite sowie negativer Trends besteht daher weiterhin Handlungsbedarf. Dies ist auch einhelliges Ergebnis der derzeit vorliegenden Bestandsaufnahmen verschiedener Akteurinnen und Akteure, die ich oben genannt

3 Im Einzelnen dazu: Jutta Dalhoff, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Stellungnahme Öffentliche Anhörung zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ am 11. Juni 2012, A-Drs. 17(18)278 c.

4 So damals in den Ergebnissen des Arbeitskreises der deutschen Universitätskanzlerinnen und -kanzler: „Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen“, 2009, S. 29 (online unter http://www.uni-kanzler.de/ als Material zum Arbeitskreis 1) und aus EU-Perspektive: European Commission: Mapping the Maze: Getting More Women to the Top of Research, WIRDEM 2007. Online unter: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf.

habe, wie es sich z. B. in der Bundestagsanhörung im Bildungsausschuss vom 11. Juni 2012 widergespiegelt hat. Angesichts dieser übereinstimmenden Problemwahrnehmung gibt es auch einhellige Forderungen zu Zielrichtung und Ansatzpunkten weiterer Gleichstellungsbemühungen, die ich ebenfalls kurz nennen will:

Zuerst werden sanktionsbewehrte Zielvorgaben genannt. Es sind besondere Bemühungen in der forschungs- und wissenschaftsorientierten Frauenförderung weiterhin unerlässlich, wie sie sich etwa in den von der DFG verabschiedeten Gleichstellungsstandards, dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und auch dem Beschluss der GWK zur Festlegung flexibler Zielquoten bei den gemeinsamen Forschungseinrichtungen finden. Eine Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in verantwortlichen Positionen des Wissenschaftssystems ist nach Ansicht vieler – dazu werden wir heute noch einiges hören – abhängig von der Steigerung der Frauenquote in der jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufe zu gestalten („Kaskadenmodell").

Die Geschlechterparität in Gremien der Wissenschaft muss ebenfalls gesteigert werden. Der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen in wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Gremien kommt eine entscheidende Funktion zu.[5] Darüber hinaus ist es weiterhin relevant, die institutionelle Verantwortung für Gleichstellung zu verankern. Daneben sind eine familienfreundliche Unternehmens- und Wissenschaftskultur mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen wichtig. Begleitend sind Transparenz und Kontrolle im Sinne eines Gleichstellungscontrollings sicherzustellen.
Gleichstellungsmaßnahmen müssen daher nach wie vor auf drei Bereiche abzielen: die personelle Gleichstellung, die strukturelle Veränderung von Organisationen und die fachlich-inhaltliche Optimierung der Maßstäbe zur Beurteilung wissenschaftlicher Leistung. Den letzten Punkt möchte ich hier im Weiteren außen vor lassen, da hier nicht der Fokus rechtlicher Maßnahmen zur Chancengleichheit liegt. Das sind natürlich alles keine neuen Forderungen. Mittlerweile hat sich auch eine Gleichstellungsrhetorik in den Institutionen und bei den Akteurinnen und Akteuren etabliert, die dann unmutig stimmt, wenn sich in der Sache wenig ändert. Handeln zugunsten der Gleichstellung ist also gefragt.

Was kann das Recht leisten, um diesen Zielen näher zu kommen?

2 Rechtliche Vorgaben zur Gleichstellung in der Wissenschaft

Dazu ist – das ist mein nächster Punkt – eine inhaltliche Klärung der rechtlichen Vorgaben zu Gleichstellung in der Wissenschaft erforderlich. Dies umso mehr, als sich mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und der Föderalismusreform in den letzten Jahren Änderungen ergeben haben.

Um auch hier ein „quantitatives" Ergebnis der Bestandsaufnahme vorwegzunehmen: Der Bestand rechtlicher Vorgaben ist gut, aber deren Umsetzung oder konsequente Anwendung offenbar schwierig. Ein Befund, der das Gleichstellungsrecht auch in anderen Handlungsfeldern, wie im Arbeitsrecht und im öffentlichen Dienst, begleitet. Was finden wir im Einzelnen an Gleichstellungsrecht vor? Eine Menge[6]:

Zunächst zu den Grundaussagen: Die Chancengleichheit ist Kern grund- und menschenrechtlicher Garantien; die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland seit 1994 auch ausdrücklich verfassungsrechtlicher Handlungsauftrag für den Staat; nach Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz für den Bund und nach den im Kern entsprechenden Garantien der Landesverfassungen für die Länder. Auch die jeweiligen Landesgleichstellungsgesetze setzen an diesem Punkt an.

5 Vgl. z. B. das Statement des Vorsitzenden des Wissenschaftsrates Marquardt in der Bundestagsanhörung vom 11. Juni 2012, A-Drs. 17(18)278 b.

6 Zu den rechtlichen Vorgaben, die im Folgenden angerissen werden, ausführlicher Baer, Susanne (2010): Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, unter Mitarbeit von Dr. Sandra Obermeyer, Hrsg. BMBF, Berlin.

Es ist wichtig, sich diesen Ausgangspunkt immer wieder neu als Argumentationsreserve zu erschließen, denn die referierten Daten zeigen, dass faktisch keine Gleichstellung vorhanden ist. Hier handelt es sich um einen tatsächlichen Befund mit normativer Bedeutung. Der rechtliche Auftrag zur Gleichstellung ist nicht irgendwann verbraucht oder erschöpft, sondern bildet einen dauernden Auftrag, auch wenn die Argumentationen bezüglich des Grundes für Gleichstellung sich im Laufe der Zeit verändern: So wurde bei der erwähnten Bundestags-Anhörung am 11. Juni 2012 von Frau Professorin Schraudner ausgeführt:
„Die aktuelle politische, wirtschaftliche und soziodemographische Lage erfordert es, die Talente unter Männern und Frauen so gut wie möglich zu fördern und zu nutzen. Derzeit verschiebt sich dabei die Begründung vom Argument der Gerechtigkeit, das eine gleiche Beteiligung von Frauen aus Gründen der Chancengleichheit einfordert, hin zum Argument des Business Case, das von wirtschaftlichen Vorteilen durch gemischtgeschlechtliche Teams ausgeht."[7]

Ich halte das für eine zutreffende Beobachtung, plädiere auch dafür, die wirtschaftliche Argumentation zu nutzen und insofern wie bei der erwähnten Großen Anfrage der Opposition im Bund die amtierende Bundesregierung nach dem volkswirtschaftlichen Verlust zu fragen, der durch die mangelnde Ausschöpfung der Potenziale von Frauen in Wissenschaft und Forschung entsteht.[8] Ich möchte jedoch an den grundrechtlichen Handlungsauftrag erinnern: Es geht um das Grundrecht auf Chancengleichheit. Dieses Recht ist unabhängig davon, ob es sich wirtschaftlich „lohnt".

Jenseits der Grundaussage, dass „Gleichstellung" herrschen soll, kommen eine ganze Reihe von rechtlichen Rahmenbedingungen in den Blick, die für die Gleichstellung und die Herstellung von Chancengleichheit in der Wissenschaft Bedeutung haben.
Ich will dies auszugsweise erörtern:
Völkerrechtlich verbindlich und für Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft relevant ist die Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau („Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", CEDAW, oder auch „Frauenrechtskonvention"). Sie wurde in Deutschland ratifiziert und hat somit den Rang eines Gesetzes; zudem enthält Art. 2e CEDAW Regelungsaufträge.

Die CEDAW macht differenzierende Vorgaben zur Gleichstellung in zahlreichen Lebensbereichen. Sie bezieht sich in Art. 10 CEDAW ausdrücklich auf den „Bildungsbereich", der alle Bildungsebenen umfasst, und verpflichtet die Vertragsstaaten zur Förderung der Gleichstellung insbesondere im Bildungsbereich. Die CEDAW enthält darüber hinaus Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen im Berufsleben, die für alle Arbeitsverhältnisse im Bereich der Wissenschaft von Bedeutung sind.

Auch im europäischen Recht sind das Ziel der Gleichstellung wie auch das individualrechtliche Verbot der Diskriminierung fest verankert. Auf eine Vorgabe möchte ich besonders hinweisen und insoweit aufgrund der praktischen Bedeutung mehr auf die Richtlinien als die Grundrechte-Charta eingehen. Art. 19 Abs. 1 AEUV (ex-Art. 13 EGV) besagt:
„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen der Verträge kann der Rat im Rahmen der durch die Verträge auf die Union übertragenen Zuständigkeiten gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren und nach Zustimmung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen."

Dies ist – neben Art. 157 Abs. 3 AEUV – die kompetenzrechtliche Grundlage für die EU, in diesem Bereich im Sekundärrecht wichtige Impulse für die Gleichstellung zu setzen. Das betrifft insbesondere

7 Schraudner, Martina, A-Drs. 17(18)278 e.

8 Große Anfrage der Bundestagsfraktionen Die LINKE, SPD und Bündnis 90/Die Grünen zu Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung, BT-Drs. 17/7756 vom 17. November 2011, hier: Frage 23.

die sog. Antidiskriminierungs-Richtlinien.[9] Am Rande: Aktuell ist ein Vorschlag der Kommission in aller Munde, Zielvorgaben für die Besetzung von Führungspositionen der Wirtschaft zu machen. Kommissarin Reding will einen Vorschlag vorlegen, der die europäischen Unternehmen bindet und für Fortschritte beim Frauenanteil sorgt. Auch hier nutzt die Kommission die genannte Grundlage.
Wichtigstes Gleichstellungsrecht auf Bundesebene ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Zwar sind auch das Bundesgleichstellungsgesetz und das Bundesgremienbesetzungsgesetz für die Bundesebene relevant, strahlen aber als nur den Bund verpflichtende Gesetze wenig auf die Landesebene aus.
Seit 2006 gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz des Bundes (AGG). Das AGG setzt als Teil des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien“ vom 14. August 2006 die eben genannten Gleichbehandlungsrichtlinien in deutsches Recht um, die der Rat der Europäischen Union zwischen 2000 und 2004 beschlossen hat.

Hier finden sich zahlreiche Regelungen, die für die Wissenschaft von Bedeutung sind. Leider kommt es in der Praxis häufig zu Missverständnissen, wenn es um das AGG auch im Kontext von Gleichstellung und Frauenförderung geht, insbesondere wenn unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot wegen des Geschlechts die Unzulässigkeit von Fördermaßnahmen zugunsten von Frauen behauptet wird.[10] Wesentlicher Gegenstand des AGG ist das Arbeitsrecht einschließlich öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse, soweit deren Besonderheiten beachtet werden, § 24 AGG. Damit sind auch die Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft dem Gebot der Diskriminierungsfreiheit aus § 7 AGG unterstellt; das betrifft neben dem Gebot der Lohngleichheit, das nach Art. 157 AEUV (ex-Art. 141 EGV) ohnehin gilt, alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen. Der Schutz gegen Benachteiligungen nach dem AGG gilt zudem beim Zugang zu und während einer Beschäftigung, denn § 6 Abs. 1 S. 2 AGG stellt Beschäftigte und Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis gleich. Zudem regelt § 6 AGG, dass sich das Benachteiligungsverbot an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jeder Form richtet, worunter also alle wissenschaftlichen Akteurinnen und Akteure fallen. Beschäftigen also Wissenschaftseinrichtungen Personen auf der Grundlage privater Verträge, gilt das AGG ebenso wie bei der privatrechtlich ausgestalteten Projektforschung, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

Das Dienstrechtsneuordnungsgesetz, mit dem 2009 das Recht der Bundesbeamtinnen und -beamten reformiert worden ist, übernimmt die Vorgaben des allgemeinen und europäischen Gleichstellungsrechts. Es statuiert bei den Einstellungskriterien ein umfassendes Diskriminierungsverbot. Im Einklang mit dem AGG sind nicht nur Benachteiligungen hinsichtlich aller typischen Diskriminierungsmerkmale untersagt, sondern auch positive Maßnahmen ausdrücklich zulässig; das Gesetz nennt „Quotenregelungen mit Einzelfallprüfung“. Daneben wird ein Benachteiligungsverbot bei Schwangerschaft, Mutterschaft usw. geregelt.
Die Landesbeamtengesetze enthalten – z. T. im Verbund mit den Landesgleichstellungsgesetzen – vergleichbare Vorgaben, die auch durch das Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz) vorgegeben werden.

---

9 Zu nennen sind insbesondere RL 2000/43/EG gegen die Diskriminierung aufgrund von „Rasse“ und ethnischer Herkunft, RL 2000/78/EG gegen Diskriminierung im beruflichen Bereich wegen der Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung und RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Dazu kommt RL 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

10 Hier kann auf die Aussage in Art. 157 Abs. 4 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) verwiesen werden: „Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Zu den sog. Positiven Maßnahmen, die – sofern es um gezielte Förderung von Frauen geht – von besonderer Relevanz sind: § 5 AGG knüpft an die in § 1 AGG normierte Zielbestimmung des Gesetzes an, dass Benachteiligungen wegen der in § 1 AGG genannten Gründe nicht nur zu verhindern, sondern auch zu beseitigen sind. Praktische Bedeutung hat diese Vorschrift vor allem für privatrechtliche Akteurinnen und Akteure, da die Zielsetzung der faktischen Chancengleichheit im öffentlich-rechtlichen Bereich bereits seit Jahren auch durch Förderregelungen insbesondere in den Landesgleichstellungsgesetzen verfolgt wird. Allerdings gilt § 5 AGG über § 24 AGG eben auch für den öffentlichen Dienst, und die europäischen Richtlinien verpflichten hier Bund und auch Länder, entsprechend tätig zu werden. Daher ist § 5 AGG auch für die Wissenschaft von Bedeutung und kann Basis für Fördermaßnahmen sein.

Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) hat – auch dazu haben wir heute bereits etwas gehört – den Handlungsmöglichkeiten in diesem Bereich deutliche Konturen gegeben, die sich in den entsprechenden Regelungen bei uns auf Landesebene z. T. bereits gesetzlich konsolidiert haben.

Ausgangspunkt für die Rechtsprechung des EuGH ist – ebenso wie für das nationale Verfassungsrecht in Art. 3 Grundgesetz –, dass positive Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Anbetracht der gesellschaftlich ungleichen Wirklichkeit erlaubt sind, jedoch wegen ihres differenzierenden Gehalts einen Rechtfertigungsbedarf auslösen. Das gilt für alle Maßnahmen, die nach einem der im AGG genannten Merkmale differenzieren, denn es ist nicht ohne Weiteres klar, ob solche Maßnahmen tatsächlich gleichstellungsfördernd sind oder eventuell doch benachteiligend wirken. Da es nicht darauf ankommt, wie eine Maßnahme gemeint ist, müssen auch Regelungen zum „Schutz" von traditionell Benachteiligten sachlich gerechtfertigt werden, da sie sich zumindest in der Vergangenheit nicht selten als tatsächlich benachteiligend erwiesen haben – Beispiel Nachtarbeitsverbot für Frauen.

Es gelten folgende Grundsätze: Regeln zur Förderung der Gleichstellung sind zulässig. Der im Bereich des öffentlichen Dienstes bedeutsame, ebenfalls verfassungsrechtlich verankerte Leistungsgrundsatz ist dort, wo er gilt, zu beachten. Die zulässige Förderung beginnt also erst dann, wenn Leistungen als insgesamt gleichwertig anzusehen sind. Eine Ausnahme gilt für Quoten im Bereich der Ausbildung, hier kann auch starr im Wege einer Reservierungsquote gefördert werden. Diese Vorgabe wird der Bedeutung der Ausbildung als Chance auf Erwerb beruflicher Qualifikationen gerecht, die nur eine Grundeignung voraussetzt.

Die Kriterien zur Beurteilung einer Person müssen diskriminierungsfrei sein. Es ist bspw. unzulässig, einen Familienstand oder das (fehlende) Einkommen der Partnerin oder des Partners zu berücksichtigen. Auch Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auswirken. Es dürfen hingegen auch Kriterien genutzt werden, die im Allgemeinen Frauen begünstigen, wenn es dem Abbau faktischer Ungleichheiten dient. Zudem sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Familienarbeit erworben wurden, positiv zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung von Menschen Bedeutung zukommt. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Auswahlentscheidung ebensolche Bedeutung zukommt. Das ist beim Lebensalter kaum je der Fall, für das Dienstalter aber die Regel. Alle Kriterien müssen allerdings in transparenter und nachprüfbarer Weise angewendet werden. Das stellt insbesondere an Berufungsverfahren, aber auch an alle anderen personenbezogenen Entscheidungen in der Wissenschaft hohe Anforderungen.

Zentrales Ergebnis der bisherigen Rechtsprechung des EuGH ist daher, dass automatische Vorrangregelungen im Regelfall unzulässig sind. Es muss „Öffnungsklauseln" geben, die in jedem Einzelfall garantieren, dass personenbezogene Entscheidungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind.

Vor diesem Hintergrund ist auch zu prüfen, ob Regeln zur Frauenförderung, die tatsächlich ausschließlich Frauen in bestimmten Lebenssituationen fördern, sich als unzulässige Benachteiligungen

hinsichtlich der Herkunft, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung zeigen. Das spiegelt wider, dass die Beachtung von Geschlechtergleichheit sich mittlerweile im Kontext mit anderen Diskriminierungsmerkmalen bewegt. Heute geht es dabei auch immer um die Frage der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit oder ohne Migrationshintergrund, mit oder ohne Behinderungen, von Menschen sehr unterschiedlichen Alters, von heterosexuell oder homosexuell lebenden Menschen und Menschen mit unterschiedlichen religiösen Überzeugungen.
Bis hierher lässt sich folgendes Fazit ziehen: Der materiell-rechtliche Rahmen zur Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung zeigt eindeutig, dass eine Pflicht besteht, Diskriminierung hinsichtlich aller tradierten sozialen Ungleichheiten zu verhindern und jedenfalls die Gleichstellung von Frauen und Männern auch aktiv zu fördern. Rechtliche Instrumente dazu gibt es.

Dazu gehört es nach der Rechtsprechung des EuGH und den auf Art. 19 AEUV (ex-Art. 13 EGV) beruhenden Richtlinien im Übrigen auch, verhältnismäßige, wirksame und abschreckende Sanktionen vorzusehen. Positive Maßnahmen sind zulässig, wenn sie sicherstellen, dass Leistungsprinzip und Einzelfallgerechtigkeit beachtet werden; daneben können starre Vorgaben insbesondere im Ausbildungsbereich gemacht werden. Auch eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung kann durch normative Vorgaben gefördert werden, die z. T. aber anderen Maßstäben genügen muss als Förderregelungen für die Besetzung von Beschäftigungsstellen, da es hier neben der Eignung auch um das Repräsentationsprinzip sowie die Wahlfreiheit geht.[11] Des Weiteren kann die Vergabe öffentlicher Mittel an Gleichstellungsbedingungen geknüpft werden. Zu diesem Bereich – der für die Forschungsförderung relevant ist und einen eigenständigen Vortrag, insbesondere zu Hochschulverträgen rechtfertigen würde – kurz Folgendes im Allgemeinen: Die Steuerungsmöglichkeiten über die Vergabe öffentlicher Aufträge bzw. die Zuwendung staatlicher Leistungen wurden bereits erkannt. So enthält § 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes die Vorgabe, dass bei der Gewährung staatlicher Leistungen durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden soll, dass Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes Anwendung finden. Im Rahmen der gemeinsamen Forschungsförderung durch Bund und Länder wird durch eine Ausführungsvereinbarung[12] festgehalten, dass die Mittelvergabe auch an Gleichstellungsbemühungen geknüpft ist, die den üblichen Vorgaben in Landes- und Bundesgleichstellungsgesetz(en) entspricht, was in einer Anlage für die Zuwendungsempfänger konkretisiert wird. Die konkrete Ausgestaltung der Förderung hängt darüber hinaus von den Vorgaben des Haushaltsrechtes ab. Grundsätzlich können bei Nichteinhaltung von Auflagen zur Gleichstellung daher auch Sanktionen in Form von Rückforderungen von Leistungen möglich sein. Das setzt jedoch voraus, dass die Auflage für die Zwecke der Rückforderung quantifizierbar gemacht wird. Dies ist bei qualitativen Auflagen nicht ganz einfach. Entscheidend ist, dass bereits im Moment der Auflage klargestellt ist, dass es sich um eine nach bestimmten Kriterien erfüllbare und sanktionierbare Forderung handeln muss. Insgesamt muss jedoch bei der Ermessensentscheidung der Rückforderung stets der gesamte Zuwendungsvorgang beachtet werden.

Auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ist eine Berücksichtigung von sozialen Aspekten in Form von Gleichstellungsvorgaben derzeit möglich. Berlin nutzt daher z. B. die Auftragsvergabe, um Frauenförderung grundsätzlich bei allen Aufträgen ab 25 000 Euro Auftragswert umzusetzen. Es kommt also nicht darauf an, dass der Auftrag einen besonderen Bezug zur Frauenförderung bzw. Gleichstellung hat, was eine breite Anwendung sichert. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass aktuell eine Änderung der EU-Vergaberechtsrichtlinien geplant ist, die trotz behaupteter besserer Nutzung

---

11 Daher sehen die Landesgleichstellungsgesetze in der Regel für Gremienbesetzungen andere Regelungen vor als für die Besetzung von Stellen, vgl. z. B. §§ 5 und 8 LGG sowie § 15 Berlin.

12 Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung – Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) – vom 27. Oktober 2008, BAnz Nr. 18a vom 4. Februar 2009, S. 18.

der Auftragsvergabe für die Verwirklichung der sozialen Ziele der Europa-2020-Strategie faktisch möglicherweise solche allgemeinen Anforderungen an die Auftragnehmenden erschwert.[13]
Nach diesem Überblick über inhaltlich-rechtliche Vorgaben abschließend ein Blick auf die möglichen Akteurinnen und Akteure, die durch die gesetzlichen Vorgaben adressiert werden:

3 Akteurinnen und Akteure, insbesondere die Bundesländer

Für die Gleichstellung sind insbesondere Regelungsmöglichkeiten für das Personal im Hochschul- und Wissenschaftsbereich relevant. Hier wird mit dem Wegfall der speziellen Bundesrahmenkompetenz die Grenze der dem Bund verbleibenden Gestaltungsmöglichkeiten enger gezogen. Einheitliche Regelungen für das Personal im Hochschulwesen durch den Bund sind nur noch sehr eingeschränkt möglich und wesentliche Sache der Landesgesetzgeber. Diese haben, wie oben ausgeführt, Antidiskriminierungs- und Fördervorgaben in ihre Gesetze aufgenommen.
Wo bisher die Rahmenkompetenz für die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1a GG nur Detailregelungen über den öffentlichen Dienst ausschloss, hat der Bundesgesetzgeber nun nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG eine ungeschmälert den Ländern zustehende Kompetenz für das Hochschulwesen zu respektieren.
Die Möglichkeiten des Bundes im Bereich der gemeinsamen Förderung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind insbesondere mit Blick auf die Gemeinschaftsaufgabe Forschungsförderung des Art. 91b GG neu gestaltet, anders tariert, präzisiert und letztlich erweitert worden. Damit wurde der politischen Forderung nach mehr, nicht weniger Kooperation im Bereich Wissenschaft Rechnung getragen.
Es bleibt jedoch, dass hinsichtlich der gesetzlichen Regelungsmöglichkeiten zwei wesentliche Instrumente in der Hand der Länder liegen, nämlich die Landesgleichstellungsgesetze und die Hochschulgesetze. Darüber hinaus obliegt ihnen die begleitende Ausgestaltung personeller Maßnahmen im Rahmen des öffentlichen Dienstrechts.

Fazit ist daher, dass die Bundesländer aufgrund der Kultushoheit kompetentiell eine starke Position und insofern auch die Last der Verantwortung, aber auch die Chance haben, Gleichstellung umzusetzen. Der Bund ist trotz des umstrittenen und faktisch fragwürdigen Kooperationsverbotes insbesondere über die Finanzierung von Wissenschaft stark beteiligt.
Ich möchte nun kurz darauf eingehen, was Berlin aus diesen Vorgaben macht. An erster Stelle ist aufgrund seiner Erfolgsgeschichte das Berliner Programm zu nennen. Hier schließe ich an die Ausführungen an, die im vergangenen Jahr auf dem ersten Gender-Kongress von Frau Fuhrich-Grubert von der HU Berlin gemacht wurden.[14]



13 Weitere Informationen können den Bundesratsvorgängen zu Drs. 15/12 entnommen werden unter http://www.bundesrat.de/cln_320/nn_1934482/DE/parlamentsmaterial/jahresarchiv/beratungsvorgaenge-12.html.
14 Fuhrich-Grubert, Ursula (2012), in: Tagungsdokumentation zum Gender-Kongress. Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen – Erfordernisse und Empfehlungen, Düsseldorf, S. 52 ff.

Das Land Berlin setzt sich angesichts der Tatsache, dass Frauen in Forschung, Lehre und auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen weiterhin unterrepräsentiert sind, für eine gezielte Frauenförderung ein. Der Senat von Berlin hat in seiner Sitzung am 2. August 2011 die Fortsetzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) für den Zeitraum 2012 bis 2015 mit neuer Schwerpunktsetzung beschlossen. Das Fördermittelvolumen beträgt bis zu 3,8 Millionen Euro jährlich und setzt sich aus Landesmitteln sowie Eigenmitteln der Hochschulen zusammen.

Folgende Maßnahmen an Hochschulen sind förderfähig:

- Vorgezogene Nachfolgeberufungen von Frauen auf W2/W3-Professuren bei Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach
- Berufungen auf befristete W2-Professuren bei Unterrepräsentanz von Professorinnen im jeweiligen Fach
- Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen
- Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoc-Phase
- Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre
- Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften
- Dual-Career-Netzwerk Berlin

Die Fördermittel des Berliner Programms werden durch eine Auswahlkommission Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre im Auftrag der für Frauen und für Wissenschaft zuständigen Senatsverwaltungen vergeben, wobei die Hochschulen ein Gleichstellungskonzept vorzulegen haben. Es gibt noch weitere Faktoren, um Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft voranzubringen.
Hier ist neben den Hochschulverträgen mit Zielvorgaben für Berlin vorrangig das Landesgleichstellungsgesetz mit der Vorgabe der bevorzugten Einstellung und Beförderung von Frauen zu nennen, das auch für die Hochschulen gilt, sofern sich nicht Besonderheiten aus dem Berliner Hochschulgesetz ergeben, das seinerseits auch Vorgaben zur Frauenförderung enthält. Seit der Novellierung aus dem Jahr 2011 enthält es insbesondere folgende für die Gleichstellung relevante Regelung: § 5a legt zur Chancengleichheit der Geschlechter fest, dass jede Hochschule eine Satzung erlässt, in der sie zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in personeller, materieller, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht insbesondere Regelungen zu folgenden Bereichen trifft:

1. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie;
2. Berufungsverfahren;
3. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung;
4. inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals;
5. Besetzung von Gremien und Kommissionen;
6. Schutz der Hochschulmitglieder vor sexuellen Belästigungen.

Diese Regelung ergänzt das vorhandene Gleichstellungsinstrumentarium, das insbesondere eine Frauenbeauftragte sowie auch Frauenförderpläne vorsieht. Dieses eher „unscheinbare“ Instrument Frauenförderpläne sollte im Rahmen der Diskussion, wie die Teilhabe von Frauen erhöht werden kann, nicht vergessen werden, denn es gibt in der Regel vor, dass genaue, zu aktualisierende Zielvorgaben zu fassen sind. Dadurch, dass Frauenförderpläne auf Fachbereichsebene zur Anwendung kommen, können sie eine hohe Steuerungswirkung haben. Berlin verfolgt in der Hochschulgleichstellungspolitik insgesamt eine Doppelstrategie, die einerseits durch die Integration des Ansatzes der Chancengleichheit in den Hochschulreformprozess gekennzeichnet ist und andererseits gezielte Maßnahmen wie das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und

Lehre“ zur Beseitigung struktureller Unterrepräsentanz von Frauen vorsieht.

Was die Situation in Nordrhein-Westfalen angeht, fällt vor dem Hintergrund der eben ausgeführten Bedeutung der Hochschulfinanzierung der § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes ins Auge, der die leistungsorientierte Mittelvergabe an Hochschulen regelt und festlegt, dass auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen sind. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren sowie Juniorprofessuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen. Insofern liegt hier in der positiven Formulierung auch der Grundstein der Sanktion, nämlich die geringere Finanzierung bei ausbleibendem Fortschritt.

Nimmt man hinzu, dass das LGG NRW auch Vorgaben für Stellenbesetzungen sowie die Gremienbesetzung enthält, sind gute Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung bereits vorhanden. Im Bereich der Gremienbesetzung ließe sich die Verbindlichkeit sicher durch eine Umwandlung in eine „Ist-Regelung“ noch erhöhen. Letztlich ist es neben



Fragen der Regelungslogik und den Schwerpunkten eine Frage der praktischen Umsetzbarkeit, ob entscheidende Weichenstellungen zur Frauenförderung im Hochschulgesetz oder/und im LGG getroffen werden. Entscheidend ist, dass gleichlautende Aussagen zur Frauenförderung für die Umsetzung in der Praxis vorliegen und sich die Gesetze in ihrer Anwendung nicht „ins Gehege kommen“, sondern in puncto Frauenförderung ergänzen. Da die Umsetzung in den Hochschulen erfolgen soll, spricht durchaus etwas dafür, zentrale Vorgaben in dem für diese geltenden Spezialgesetz zu schaffen.

Der Beitrag gibt die persönliche Auffassung der Autorin wieder. ■

Literatur

Baer, Susanne (2010): Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, unter Mitarbeit von Dr. Sandra Obermeyer, Hrsg. BMBF, Berlin.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) (2012): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK, Heft 29, Bonn.



Dr. Beate von Miquel
Gleichstellungsrecht aus Praxissicht

Gender Mainstreaming, Professorinnenprogramm, Offensive für Chancengleichheit, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, audit familiengerechte hochschule, Exzellenzinitiative, Diversity und Inklusion – die Gleichstellungswelt an Hochschulen im Jahr 2012 scheint auf den ersten Blick kaum noch etwas mit der des Jahres 1999 zu tun zu haben – also dem Jahr, in dem das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW in Kraft trat. Die Gleichstellungsthematik hat sich – so scheint es – vielerorts zu einem Dauerthema und einem wichtigen Profilbereich entwickelt. Überdies sind neue Spielerinnen und Spieler auf dem Feld der Gleichstellung aufgetaucht, die Maßstäbe setzen: die DFG, das BMBF, der Wissenschaftsrat und nicht zuletzt die zahlreichen internationalen Gutachterinnen und Gutachter, die im Rahmen der Exzellenzinitiative auch die Gleichstellungskonzepte nordrhein-westfälischer Universitäten auf Tauglichkeit geprüft haben.

Kein Zweifel: Dies alles hat die Gleichstellungsarbeit in den vergangenen Jahren enorm befördert. So lässt sich in NRW heute sicherlich keine Universität oder Fachhochschule mehr finden, die für sich nicht in Anspruch nehmen würde, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe oder Gender Mainstreaming implementiert zu haben. Auch besteht kaum noch Uneinigkeit darüber, dass Karrieren von Frauen und Männern an Hochschulen insbesondere ab der Postdoc-Phase in unterschiedlichen Geschwindigkeiten verlaufen bzw. Frauen einem Set struktureller Diskriminierungen ausgesetzt sind. In der Folge sind vielerorts zahlreiche individuelle und strukturell wirkende Gleichstellungsmaßnahmen eingerichtet worden. Daher kommt – dies ist mein Eindruck – die avisierte Novelle des LGG für die Hochschulen zur rechten Zeit. Es bietet sich jetzt die Möglichkeit, die Erfahrungen des vergangenen, sehr dynamischen Jahrzehnts in Sachen Gleichstellung bei der Novellierung des Gesetzes einzubringen. Und es bietet sich nun die Möglichkeit eines Resümees: Wo gibt es Fortschritte, die eher rhetorischer Art sind, wo echte? Wo befinden sich aus der Erfahrung der Gleichstellungsbeauftragten im Land die Stellschrauben, an denen die Gesetzgebung drehen könnte, um den Prozess der Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen effektiv zu gestalten?

Nach einer heißen Phase der Wettbewerbe und Audits kehren wir mit der vor uns liegenden Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes nun auch ein Stück weit zum Kern des Gleichstellungsgedankens zurück: der grundgesetzlich fundierten, gleichberechtigten Partizipation von Frauen und Männern. Denn im LGG geht es um das gleichstellungspolitische „täglich Brot“, das diese Teilhabe sichern soll: also um Frauenförderpläne und ihre Einhaltung, um die verschiedenen Stadien von Einstellungsverfahren, die Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen der Hochschulen, Widerspruchsrechte, Fortbildung, Arbeitszeit und Teilzeit, die Rolle und Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, leistungsorientierte Mittelverteilung und nicht zuletzt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gehen wir also gewissermaßen ad fontes. Dazu gehört es auch zu schauen, wie sich das LGG in unserer alltäglichen Praxis bewährt hat. Die Landeskonfe-

renz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW (LaKof NRW) befindet sich dazu mit ihren 36 Mitgliedern in einem beständigen Austausch, der auf der kommenden Herbsttagung der LaKof NRW fortgeführt werden wird. Dabei lässt sich schon jetzt sagen: Das LGG hat in den vergangenen 13 Jahren den Gleichstellungsbeauftragten in vielen Bereichen einen verlässlichen Rahmen für die Ausübung ihres Amtes gegeben.

Zu den Erfolgsfaktoren des LGG gehört auch eine gewisse Klarheit in der Definition der Zielgruppe. Es ist ein Landesgleichstellungsgesetz im „klassischen" Sinne: Es fokussiert auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Ich gebe gerne zu: In Zeiten intensiver Diskussionen um Diversity Management und Inklusion wirkt dies heute fast ein wenig verstaubt. Ungleichheiten existieren schließlich nicht nur zwischen Frauen und Männern. Die Dimensionen, die Diskriminierung annehmen kann, sind vielfältig: Neben dem Geschlecht existieren solche wie Alter, Hautfarbe, Sprache, Physis, Familienstand, soziale Herkunft – „Kinderstube", Religion und sexuelle Orientierung.
Wäre es daher nicht sinnvoller zu fragen, welche Konsequenzen aus den differenzierten Intersektionalitätsdiskursen, die an unseren Hochschulen ja auch wissenschaftlich geführt werden, nun gleichstellungspolitisch zu ziehen sind? Die rot-grüne Landesregierung hat den Handlungsbedarf auf diesem Feld erkannt und Diversity- bzw. Inklusionsmaßnahmen an verschiedenen Stellen des Koalitionsvertrags verankert. Auch in den Hochschulen wird die Bedeutung des Themas Diversity zunehmend sichtbar.
Tatsächlich fordern die Konzepte der Diversität und Inklusion Gleichstellungsbeauftragte bereits in vielerlei Hinsicht heraus. Und dies nicht nur mit dem Blick auf die Organisation der Gleichstellungsarbeit vor Ort, sondern auch inhaltlich: Wie steht es etwa mit der Gleichstellungsarbeit für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, die im Zuge der Internationalisierung der Hochschulen zunehmend zu uns kommen? Welche Lebensformen priorisieren wir eigentlich durch unsere derzeitige Policy zur Vereinbarung von Familie und Beruf an Hochschulen?

Dies zeigt, wie wichtig es ist, unsere gegenwärtige Gleichstellungspraxis zu reflektieren und darin intersektional zu agieren. Dennoch möchte ich im Folgenden für einen strategischen Traditionalismus in der Gleichstellungspolitik plädieren.[15] Das ist verschiedenen Aspekten geschuldet: zum einen dem schlichten Befund, dass der Prozess der Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere in Führungspositionen nur in einem extrem langsamen Tempo fortschreitet. Auf die aktuellen Zahlen komme ich später zurück. Dies gilt ebenso für den Wandel hin zu einer gleichstellungssensiblen Organisationskultur, für die sich Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen seit mehr als 25 Jahren einsetzen. Ich möchte nachdrücklich hervorheben: Wir sind hier nicht am Ziel.
Schließlich scheint mir, dass wir in der Frage, wie sich so anspruchsvolle Konzepte wie Diversity und Inklusion umsetzen lassen, noch weitgehend am Anfang stehen. Klar ist: Es kann hier nicht einfach darum gehen, die Diskriminierungsmerkmale des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes „durchzudeklinieren". Es müssen operativ Schwerpunkte gesetzt und exemplarisch Lösungen für die unweigerlich auftretenden Interessenskonflikte gefunden werden. Ein Problemfeld, das in den Diskussionen um Diversity und Inklusion oft ausgeblendet wird, aber dennoch virulent ist. Hier bedarf es meiner Ansicht nach zunächst eines intensiven Erfahrungsaustausches zwischen den beteiligten Gruppen und den einschlägigen nordrhein-westfälischen Fachministerien. Ich persönlich sehe diesen Diskursen mit Spannung entgegen.

Doch kommen wir – nach diesem Ausflug in die Zukunft – nun zu unserer täglichen Praxis mit dem LGG. Im Folgenden möchte ich Ihnen ausgewählte Bereiche vorstellen, in denen aus Praxissicht Handlungsbedarf besteht.
Ein zentraler Indikator für den Erfolg der Gleichstellung in NRW ist die Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen der Hochschulen. Blickt man auf die Entwicklung des weiblichen Hochschulpersonals in NRW in den Jahren zwischen 2000 und 2010, so

15 Kahlert, Heike (2008): Für einen strategischen Traditionalismus: Geschlechterpolitik in Hochschule und Wissenschaft, in: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Dokumentation der 19. Jahrestagung Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung, Diversity, 17.–19. September 2007, Evangelische Akademie Bad Boll, S. 14–24.

lassen sich überall Steigerungen verzeichnen. So stieg der Anteil von W3/C4-Professorinnen in diesem Zeitraum von 7,6 Prozent auf 15,3 Prozent an. Nahezu verdoppelt hat sich auch der Anteil der W2/C3-Professorinnen von 11,1 Prozent auf 21,8 Prozent. Auch auf den unteren Qualifikationsstufen hat sich die Basis der Wissenschaftlerinnen verbreitert. So stieg der Anteil der Assistentinnen/Dozentinnen von 12,6 Prozent auf 30,9 Prozent an.[16] Wie das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung in seinem letzten Ranking nach Gleichstellungsaspekten festgestellt hat, hat sich NRW im innerdeutschen Vergleich zwischen 2009 und 2011 damit vom unteren ins mittlere Mittelfeld emporgearbeitet.[17] Konkret heißt dies aber auch: Allen Gleichstellungsbemühungen zum Trotz befindet sich NRW derzeit auf Platz 14 aller Bundesländer und damit im Tabellenkeller der Republik.

Eine Ursache für diesen Befund liegt sicher in der äußerst reichen und diversifizierten Hochschullandschaft in NRW. Zudem haben die nordrhein-westfälischen Präsidien und Rektorate erst spät – und wohl vielfach erst unter dem Druck des Exzellenzwettbewerbs und der DFG – ihre im LGG verankerte Führungsverantwortung für den Erfolg der Gleichstellung erkannt. Schließlich ist die Ursache für die nur im Schneckentempo steigende Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen aber auch in jener mangelnden Verbindlichkeit zu suchen, die vereinbarte Gleichstellungsziele bislang besitzen. Sie haben vorwiegend den Charakter von freiwilligen Selbstverpflichtungen – mit allen Nachteilen, die damit verbunden sind. Zum einen sind die Ziele, die die Hochschulen sich selbst setzen, oft nur wenig ambitioniert, zum anderen bleibt die Nichterreichung der Ziele in der Regel ohne Folgen. Dies führt mich zur

Stellschraube 1: Gleichstellungsziele zwischen Land und Hochschulen mit Anreizen bzw. Sanktionen flankieren

Dies könnte bspw. auch jenseits des LGGs durch die Weiterentwicklung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) zwischen dem Land und den Hochschulen geschehen. Sie enthalten zurzeit bereits Angaben über die intendierten Steigerungen etwa des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal oder – im Bereich der Forschung – eine Festschreibung der Anzahl und Denomination der Gender-Professuren an den einzelnen Hochschulstandorten. Diese Ausgestaltung ist vom Grundsatz her zu begrüßen. Um die Verbindlichkeit der Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Gleichstellungsbereich noch weiter zu erhöhen, empfiehlt es sich, flankierend Sanktionen zu verhängen bzw. Anreize zu setzen und diese gesetzlich zu verankern. Sinnvoll erscheint es überdies, die bestehenden, auch zur Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele genutzten Steuerungsinstrumente noch besser aufeinander abzustimmen. Die entsprechenden Handlungsfelder wurden im Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ bereits abgesteckt.

Zielen Sanktionen und Anreize auf der Ebene der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen auf eine intensivierte gleichstellungspolitische Außensteuerung, so sieht das LGG seit 1999 mit den Frauenförderplänen bereits ein hochschulinternes Steuerungsmodell vor. Die Erstellung der Frauenförderpläne bildet einen wesentlichen Kern des bestehenden LGG. Sie enthalten u. a. eine umfassende Bestandsaufnahme der Repräsentanz von Frauen auf allen Hierarchiestufen, also mithin Zahlenmaterial, das im Gleichstellungsalltag die Basis für ein effektives Gleichstellungs-Controlling liefert. Daraus werden schließlich Maßnahmen zur Erhöhung des jeweiligen Frauenanteils abgeleitet. Wenngleich das LGG die Aufstellung des Frauenförderplans als Aufgabe der jeweiligen Dienststellenleitung betrachtet, werden die Pläne meist durch die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen verfasst. Ein ungleich größeres

16 Daten aus: Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine: Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeiten an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, Essen 2010. Für die Daten des Jahres 2011 Auskunft durch: Projekt Gender-Report der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2012.

17 Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 (CEWS.publik Nr. 16), S. 69.

Problem stellt jedoch dar, dass den umfassenden Frauenförderplänen für die Erreichung von Gleichstellungszielen an den Hochschulen praktisch keine Relevanz zukommt. Ebenso liegen die fakultären Frauenförderpläne zumeist wie Blei in den Schubladen der Dekanate. Und besonders kreative Köpfe in den Hochschulen hat diese ganze Gemengelage dazu verleitet, auf die Erstellung eines Frauenförderplans ganz zu verzichten. Dass ein fehlender Frauenförderplan im Rahmen der ZLV IV zwischen Land und Hochschulen inzwischen durch eine Malus-Regelung sanktioniert wird, zielt daher in die richtige Richtung.
Denn bevor wir die Frauenförderpläne auf den Müllhaufen der Gleichstellungsgesetzgebung expedieren, sollten wir ihnen zunächst das einräumen, was sie in der Vergangenheit nicht besaßen. Dies führt mich zur

Stellschraube 2: Mehr Verbindlichkeit für Frauenförderpläne

Denn will man Gleichstellung gewissermaßen nach Plan erreichen – und es spricht aus Sicht der Hochschulen sehr viel dafür, diesen Weg zu gehen –, so ist es allerdings auch unerlässlich, den Frauenförderplänen endlich den Charakter der Rechtsnorm zuzugestehen. Nur so können sie zu einem tatsächlich verbindlichen Instrument für die Erreichung von Chancengleichheit werden. Zudem wäre es wichtig, die Pläne weiterzuentwickeln. Eine Möglichkeit ist die der stärkeren Standardisierung. Zu den Vorreitern gehörte hier die Hochschule in Aachen. Auch an meiner eigenen Hochschule – der Ruhr-Universität in Bochum – haben wir mit verschlankten, standardisierten Gleichstellungsplänen in den Fakultäten gute Erfahrungen gesammelt.

Einen weiteren Kern des LGG bildet die Möglichkeit gleichstellungspolitischer Interventionen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. So formuliert das Gesetz in § 7 Abs. 2 einen Satz, den wir alle kennen: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit (...) in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind (...)." Das LGG fokussiert hier also auf eine Art leistungsbezogene Quote und bringt sie dort zur Anwendung, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Soweit die Theorie. In der Praxis stellt nämlich gerade jene Feststellung der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, die eben erst die Voraussetzung für die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen schafft, die Gleichstellungsbeauftragten vor allergrößte Schwierigkeiten bei der Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags. Das Dilemma, in dem Gleichstellungsbeauftragte in vielen Berufungsverfahren stecken, ist auch in den einschlägigen Gesetzeskommentaren nicht unbemerkt geblieben. So formuliert der aktuelle Kommentar zum nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz den § 7 des LGG lapidar: „Angesichts des Einstellungsermessens der Hochschule und des tatsächlichen Spielraums bei der Ausfüllung der unbestimmten Rechtsbegriffe der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung dürfte es der Hochschule jedoch in der Praxis durch geschicktes Argumentieren regelmäßig – außer in Fällen formal besserer Qualifikation von Frauen – gelingen, den jeweils gewünschten Bewerber einzustellen."[18] Dem ist aus der Sicht einer Gleichstellungsbeauftragten nichts hinzuzufügen.
Wie wir alle wissen, können auch jene Systeme, die in der Wissenschaft derzeit angewendet werden, um Leistung zu bewerten, nur bedingt höhere Objektivität schaffen. H-Indices, Peer-Review-Verfahren, Rankings, Einbindung von externen Gutachterinnen und Gutachtern sind letztlich Hilfskonstruktionen, um zu vermessen, was doch so schwer messbar ist: Potenzial, wissenschaftliche Originalität, Kreativität, Erfolg. Und sie verschleiern mitunter jene Mechanismen, die für akademische Karrieren schon immer konstituierend waren und für Gleichstellung an Hochschulen letztlich noch immer das größte Hindernis darstellen: Die Mechanismen homosozialer Kooptation und die Zuschreibung einer Mischung aus sozialem Kapital und fachlichen Kompetenzen, die Pierre Bourdieu einmal die „Statuskompetenz" eines Professors genannt hat.[19]

18 Leuze, Dieter/Epping, Volker (2011): Gesetz über die Hochschulen des Landes NRW, § 24, Rd. 31.
19 Bourdieu, Pierre (1988): Homo Academicus, Frankfurt/M., S. 109.



Um nicht missverstanden zu werden: Es geht hier nicht darum, das Prinzip der Bestenauslese auszuhebeln – das wäre an Hochschulen kontraproduktiv. Ohne flankierende Maßnahmen wird die Durchsetzungskraft des LGG auf dem Feld der Leistungsbewertung jedoch immer begrenzt bleiben. Daher sei hier auf ein sehr komplexes Feld verwiesen, das ich als

Stellschraube 3: Transparenz in Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie die Rolle des Wissenschaftsministeriums im Berufungsgeschehen

bezeichnen möchte. Um das Prinzip der Chancengleichheit auch und gerade in Einstellungs- und Berufungsverfahren umsetzen zu können, gilt es, z. B. durch umfassende Dokumentation der einzelnen Verfahrensschritte größtmögliche Transparenz zu erreichen. Zum weiten Feld der Transparenz gehört schließlich auch die Förderung einer vorurteilsfreien wissenschaftlichen Leistungsbewertung, mit der sich – wahrscheinlich nicht nur – Hochschulen noch außerordentlich schwertun.
Natürlich können – dessen bin ich mir bewusst – auch bei grundlegender Dokumentation in Einstellungsverfahren weiterhin Unstimmigkeiten über den Verfahrensablauf verbleiben. An diesem Punkt stellt sich dann die Frage, welche Einspruchsmöglichkeiten Gleichstellungsbeauftragte besitzen, falls ein Verfahren nach ihrer Auffassung nicht LGG-konform verlaufen ist. Seitdem die Universitäten und Fachhochschulen im Land nunmehr Körperschaften öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft sind, haben sich die Widerspruchsmöglichkeiten der Hochschulgleichstellungsbeauftragten bekanntlich stark eingeschränkt. Die Novellen des LGG und zuvor auch die des Hochschulgesetzes werden dies in den Blick nehmen müssen.

Kommen wir nun zur

Stellschraube 4, die für die Schaffung der Gleichstellung von Frauen und Männern von erheblicher Bedeutung ist: der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien.

Man kann die Situation in den Hochschulgremien unseres Bundeslandes immer noch als unzulänglich betrachten, wenngleich es positive Entwicklungen zu verzeichnen gibt. Zunächst zu den erfreulichen Entwicklungen. Auffällig ist, dass sich seit Beginn der Exzellenzinitiative im Jahr 2006 die Repräsentanz von Frauen in Hochschulleitungen beinahe sprunghaft nach oben entwickelt hat. So betrug im Jahr 2011 der Frauenanteil in den Hochschulräten 29,7 Prozent, jede vierte Hochschule hatte eine Kanzlerin und auch der Anteil an Prorektorinnen betrug beinahe ein Viertel. Bemerkenswert ist auch die Zunahme von Rektorinnen im Land. Sie stieg zwischen 2006 und 2011 von 6,7 Prozent auf 18,9 Prozent an. Blickt man auf die mittleren Leitungsebenen, etwa die Dekanate, bietet sich jedoch ein ernüchterndes Bild. Hier stieg der Frauenanteil lediglich um 4,9 Prozent an. In absoluten Zahlen: Von 246 Dekanatsleitungen waren im Jahr 2011 nur 28 Frauen.[20] Eine ähnliche Situation zeigen die Senate, Senatskommissionen und vielfach auch die Berufungskommissionen. Von einer geschlechterparitätischen Besetzung sämtlicher Hochschulgremien sind wir also noch Lichtjahre entfernt.
Auch die Steuerungswirksamkeit des LGG erwies sich für die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien in den vergangenen Jahren als eher gering. Zwar formuliert Art. 12 Abs. 1 des LGG immerhin, „Kommissionen, Beiräte (...) sollen geschlechterparitätisch besetzt werden“, doch wird dies – geht es um die Gremienbesetzungen an Hochschulen – geflissentlich übersehen. Nachteile sind schließlich nicht zu befürchten, wenn dem Willen des Gesetzgebers nicht nachgekommen wird. Summa summarum kann die geschlechterparitätische Repräsentanz mittelfristig auf den verschiedenen Leitungsebe-

20 Für die Daten des Jahres 2011 Auskunft durch: Projekt Gender-Report der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, September 2012.

nen der Hochschulen wohl ebenfalls nur durch die Vereinbarung verbindlicher Ziele erhöht werden, um den Appellcharakter des LGG endgültig aufzugeben.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist sicher eines der komplexeren Ämter, das es an Hochschulen gibt. Bereits im täglichen Praxiskontext zeigt sich immer wieder, wie sehr schon der Begriff „Gleichstellungsbeauftragte“ für Irritationen sorgen kann. Was machen Gleichstellungsbeauftragte eigentlich? Wofür sind sie zuständig? Wie fundamental das Missverständnis mitunter ausfallen kann, zeigte sich einmal wieder, als ich unlängst nach meiner Position zur Gleichstellung von Fahrradfahrenden mit Autofahrenden gefragt wurde – im Ruhrgebiet natürlich ein ganz heißes Thema. Die Begründung der Anfrage lautete schlicht, als Gleichstellungsbeauftragte müsse dies doch auch in mein Ressort fallen. Soweit ist es noch nicht. Indes lohnt es sich, einen genaueren Blick auf den im LGG definierten Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten zu werfen. Das Gesetz sieht einen Aufgabenschwerpunkt auf dem Feld der Personalangelegenheiten. Es formuliert ausdrücklich einen Mitwirkungsauftrag bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Vorstellungsgesprächen und Beurteilungsbesprechungen (Art. 17 Abs. 1 S. 1 LGG). Dies dient dem Ziel eines gleichstellungsorientierten Controllings bei Personalauswahlverfahren und ist für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags von zentraler Bedeutung. Zu beachten ist: Selbst bei einer einfachen Zielquotenvorgabe der zu vergebenden Stellen an Hochschulen entfiele diese Aufgabe nicht. Nach allen Erfahrungen, über die wir schon verfügen, ist feststellbar: Dringt eine Hochschule auf die Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Bereichen und macht dies etwa auch durch konkrete Zielvorgaben fest, so steigt die Nachfrage der speziellen Expertise der Gleichstellungsbeauftragten exponentiell an.
Das macht die gewünschte Umsetzung des Controlling-Auftrags durch die Gleichstellungsbeauftragten endgültig zu einer Herausforderung. Als Anhaltspunkt: Größere Universitäten bewältigen jährlich über 1 000 Einstellungsverfahren. Sie sollen von einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, die in der Regel nur ein geringes Stundenkontingent zur Wahrnehmung der Aufgaben besitzt, betreut werden. Unter solchen Bedingungen konzentrieren sich landesweit viele hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte auf die Begleitung von Berufungsverfahren sowie der Besetzung von Spitzenpositionen in der Hochschulverwaltung. Mit Folgen: Ein effektives Gleichstellungs-Controlling etwa der für die weitere Hochschulkarriere so wichtigen Besetzungen im Postdoc-Bereich kann unter diesen Bedingungen kaum stattfinden.
Sie mögen nun einwenden: Aber es gibt doch auch noch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die in den Fakultäten gewählt werden, um die Gleichstellungsprozesse gewissermaßen „in der Fläche“ zu befördern. Dies ist natürlich richtig und ich persönlich schätze die fachkulturelle Expertise, die die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einbringen können, sehr hoch ein. Dennoch können auch sie den Bedarf nicht abdecken. Denn zumeist sind sie ehrenamtlich für die Gleichstellung tätig und verfügen über keinerlei Ausstattung oder Budget. So geht mit der schlechten finanziellen Ausstattung auch eine Marginalisierung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten einher, die der Intention des Gesetzgebers eigentlich widersprechen müsste.
Darüber hinaus hat sich an vielen Hochschulen in NRW in den vergangenen Jahren der Beratungsbedarf in Sachen Gleichstellung stark erhöht. Das ist eine sehr erfreuliche Entwicklung. In der Folge ist neben die operative Gleichstellungsaufgabe – z. B. in Einstellungsverfahren – zunehmend auch die strategische Beratungsaufgabe getreten, in der es etwa um die Frage geht, wie eine Hochschule ein umfassendes Gleichstellungskonzept entwickeln und umsetzen kann. In diesen Prozessen besitzt die Gleichstellungsbeauftragte als Beraterin eine Schlüsselfunktion. Damit komme ich zusammenfassend nun zur

Stellschraube 5: Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten

Ihr kommt weiterhin eine hohe Relevanz im Gleichstellungsgeschehen zu. Oberstes Ziel sollte dabei eine institutionelle Stärkung des Amtes sein – und dies sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene – sowie die Schaffung ausreichender Frei-

räume für die strategische Beratung der Leitungsgremien einer Hochschule in Gleichstellungsfragen.

Ich möchte hier zuletzt auf einen Bereich aufmerksam machen, der im aktuellen LGG noch keine Erwähnung findet, im Alltag von Gleichstellungsbeauftragten jedoch eine beträchtliche Rolle spielt – und dies sicher auch jenseits der Hochschulen: die Frage der Finanzen bzw.

Stellschraube 6: Gender Budgeting

Gender Budgeting ist dabei keine perfide Strategie von Gleichstellungsbeauftragten, mehr Mittel für die Gleichstellungsarbeit zu akquirieren. Vielmehr geht es um die systematische Überprüfung, ob die finanz- und haushaltspolitischen Entscheidungen, die an unseren Hochschulen getroffen werden, tatsächlich geschlechtsneutral sind. Ohne Frage: eine anspruchsvolle Aufgabe.
Angesichts der Aussicht auf die Einführung des Gender Budgetings mag manche Hochschulleitung, die erst die Kameralistik verabschiedet hat, nicht gerade frohlocken. Während sich das Konzept des Gender Mainstreamings als Querschnittsaufgabe – wie eingangs erwähnt – an Hochschulen breiter Akzeptanz erfreut, wird Gender Budgeting daher vermutlich an kaum einem Hochschulstandort intensiver praktiziert. Mit dem Blick auf unsere europäischen Nachbarn, darunter Österreich, Skandinavien oder auch Großbritannien, lässt sich indes feststellen, dass wir bei der Implementierung und Umsetzung von Gender Budgeting deutlich an Boden verloren haben. Es ist daher erfreulich, dass die Landesregierung sich dieses Projekt – koordiniert durch die Staatskanzlei – nun auf die Fahnen geschrieben hat.
Dabei wird es vor Ort, also in den einzelnen Hochschulen, sicherlich um die Politik der kleinen Schritte gehen. Vielerorts wird es zunächst nötig sein, erst einmal eine Datenbasis zu schaffen, um zu gesicherten Erkenntnissen zu kommen, wo Gender Budgeting hochschulintern sinnvoll ansetzen kann. Dazu bedarf es Pilotprojekte, die in unterschiedlichen Bereichen der Hochschulverwaltung ansetzen können. Das Spektrum der Möglichkeiten ist weit: Neben den Haushaltsdezernaten selbst wäre etwa an die Personalverwaltungen zu denken und eine geschlechterdifferenzierte Analyse der Besoldung, Vergütung sowie der Leistungszulagen, um hier gleichstellungspolitisch stärker steuern zu können, Stichwort Gender Pay Gap. Daneben könnten auch die Forschungsförderprogramme, die durch die Hochschulen aufgelegt werden, einer genderbezogenen Ziel-Wirkungs-Analyse unterworfen werden.

Ich komme nun zum Schluss und möchte fragen:

Was wird – summa summarum – den Erfolg des novellierten LGG ausmachen? Die Antwort vermag Sie kaum zu überraschen: Die Novelle des LGG wird für die Gleichstellungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen dann ein Erfolg, wenn das Gesetz durch starke Durchsetzungsinstrumente ergänzt und die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure gestärkt werden. Das LGG wird dann den zweifelhaften Ruf, ein zahnloser Tiger zu sein, endgültig ablegen. ■



Prof. Dr. Joachim Goebel
Hochschulrecht und Gleichstellungsrecht – Gedanken zur Fortentwicklung

Geschlechtergerechtigkeit ist ein Dauerthema. Die früheste Fundstelle, die ich zur Frage der Geschlechtergerechtigkeit gefunden habe – natürlich noch nicht bezogen auf die Hochschulen –, stammt aus dem zweiten Jahrhundert unserer Zeitrechnung. Bereits dort finden wir in der Schrift eines frühchristlichen Autors namens Epiphanes ein differenzsensibles Gerechtigkeitsmodell. Es heißt dort, Gott unterschiede nicht zwischen Reichen oder Armen, Volk oder Herrscher, Freien oder Sklaven oder zwischen Weiblichen und Männlichen; Gott unterschiede überhaupt nichts von nichts. Der Kirchenvater Clemens von Alexandrien hat diese Aufhebung von Unterschieden alsbald als blasphemische Häresie gebrandmarkt. Wir alle wissen, dass die Aufhebung von Unterschieden im weiteren Ablauf der Jahrhunderte denn auch zunächst wenig praktisch geworden ist.

Erst 1 800 Jahre später ist die kirchenväterlich gerügte Häresie mit unserem Gleichheitssatz des Grundgesetzes geltendes Recht geworden. Wir alle wissen freilich auch, dass diese Wandlungsprozesse immer noch auf einen gewissen Widerstand des hergebrachten väterlichen Glaubens stoßen.

Ich hoffe nicht, dass nochmals 1 800 Jahre vergehen müssen, damit an den Hochschulen das Gleichheitspostulat in situ verwirklicht ist. Ich denke aber, dass wir auch heute noch in den Hochschulen durchaus unseren frühchristlichen Dreiklang finden: Es gibt klare Epiphanes-Anhängerinnen und -Anhänger. Es gibt soziale Praxen, die – gleichsam auf clementinischen Pfaden wandelnd – Geschlechterunterschiede auch dort praktisch machen, wo sie nicht bestehen sollten. Und es gibt eine gewissermaßen anti-clementinische, epiphanische Rechtsordnung, die Geschlechtergerechtigkeit und Gleichheit immer wieder aufs Neue verschwistern will. Womit wir beim Thema wären: Was könnte dieses Neue sein?

I.

Bevor ich hierzu Näheres ausführe, möchte ich zwei Punkte vorab klären:

Erstens: Meine Redezeit ist begrenzt, mein Thema aber nicht. Fortentwicklung ist nun einmal ein Scheck auf die Zukunft und diese ist bekanntermaßen unbestimmt. Ich möchte daher mein Thema eingrenzen auf das Kaskadenmodell im Berufungsgeschehen für Professuren. Natürlich sind auch die geschlechtergerechte Gremienbesetzung oder die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten wichtige Themen. Doch ich denke, dass ich nur mit einer thematischen Beschränkung einigermaßen anschaulich versuchen kann, Ihnen die Schwierigkeiten einer Fortentwicklung des geltenden Rechts vorzustellen.

Mein zweiter Punkt: Ich werde Ihnen keine fertigen Konzepte präsentieren können. Wozu sollten wir ansonsten noch diskutieren? Politik ist vielmehr immer gut beraten, den Dialog zu suchen und Einschätzungen zu bündeln. Ein derartiger Dialogprozess zur Novellierung des Hochschulgesetzes läuft ja auch derzeit. Heute werde ich daher zuallererst versuchen, zu analysieren und Fragen zu stellen. Und ich hoffe später in den Workshops auf Ihre Hilfe, um Antworthinweise zu formulieren.

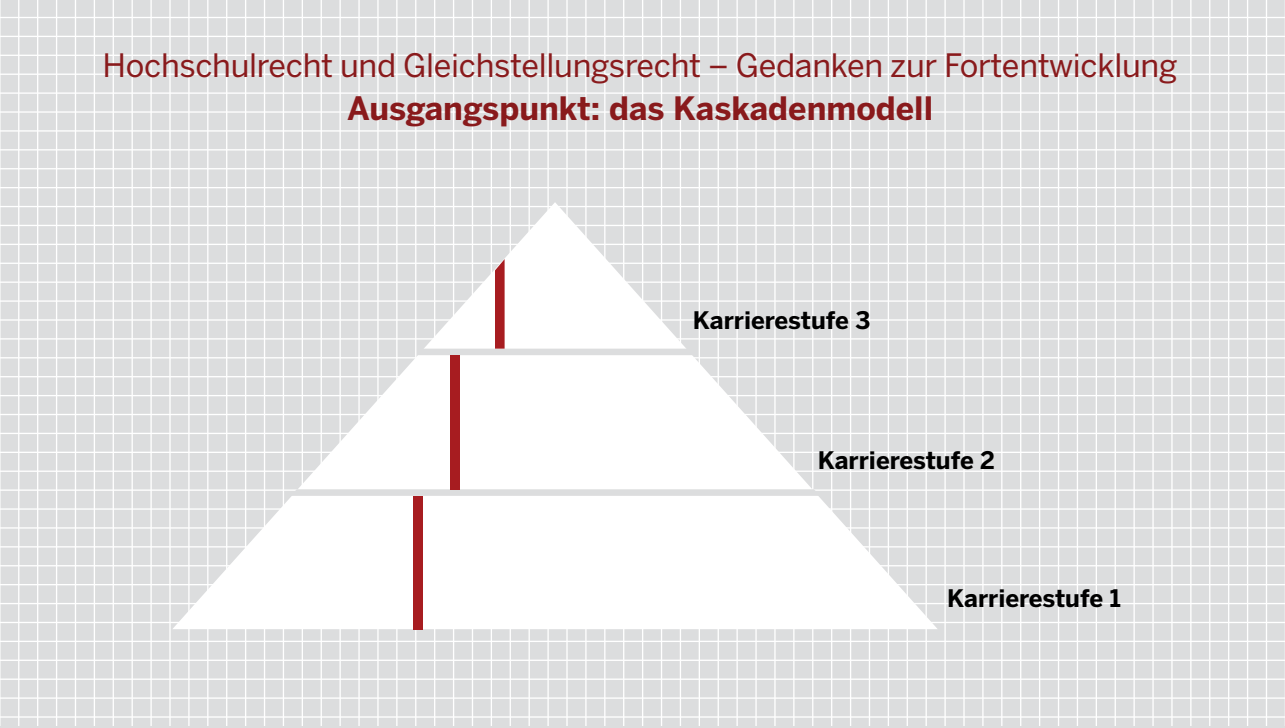
II.

Also das Kaskadenmodell. Ich möchte mich diesem Modell in zwei Stufen nähern. Auf der ersten Stufe möchte ich Ihnen verschiedene Modelle vorstellen. Auf der zweiten Stufe möchte ich Querschnittsfragen anreißen, die bei allen Quotenmodellen auftreten.

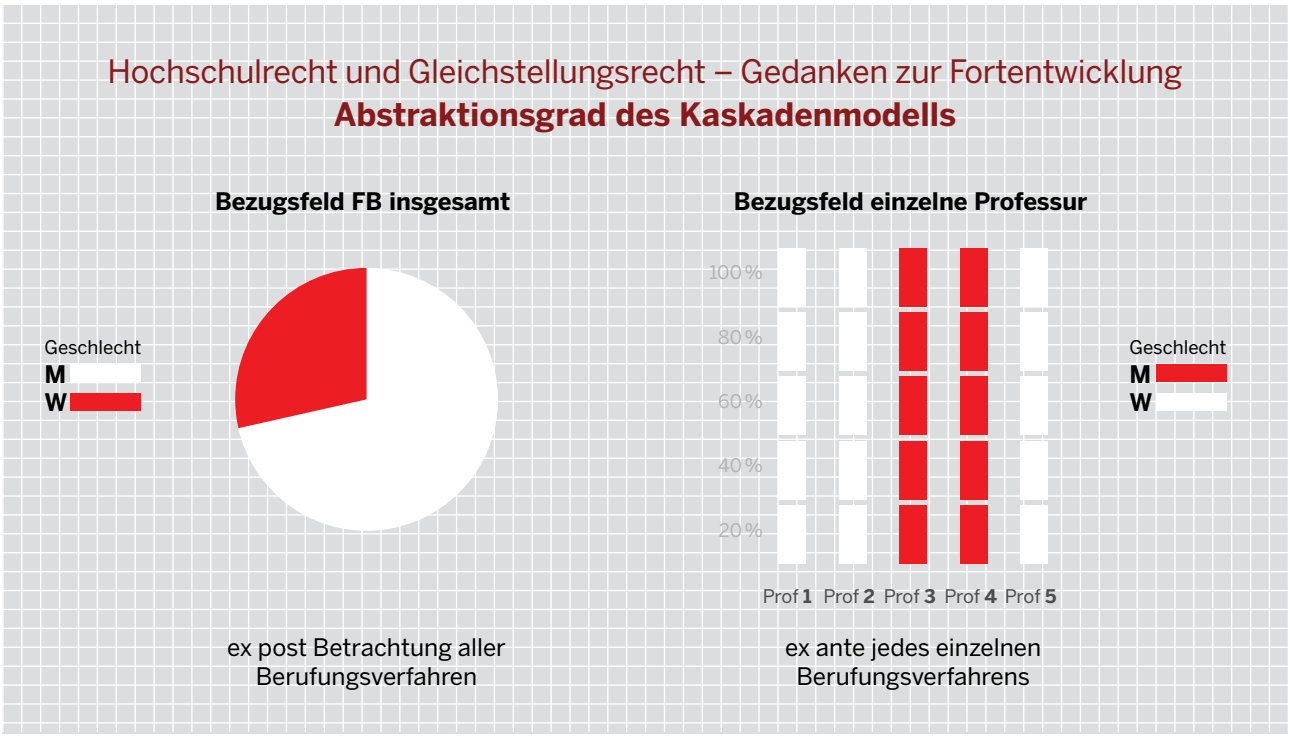
Zunächst also zu den verschiedenen Modellen. Im gängigen Kaskadenmodell wird der absolute Anteil von Frauen auf einer Karrierestufe ins Verhältnis gesetzt zum Anteil von Frauen auf der jeweils vorhergehenden Karrierestufe. Die gesetzte Zielquote basiert also auf dem Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe. Sodann muss die Hochschule versuchen, diese Zielquote zu erreichen. Ich habe dies in dem Schema 1 zu verdeutlichen versucht.

Hinsichtlich der Frage, wie diese Zielquote erreicht werden kann, gibt es graduell abgestufte Möglichkeiten, die sich wiederum zwischen zwei Extrempolen bewegen. Bei dem einen Extrem gibt es einen absoluten Vorrang von Wissenschaftlerinnen bei Berufungen so lange, bis die Zielquote erreicht ist. Und das andere Extrem besteht in einem sanktionslosen Aufruf, sich netterweise um eine Berufung von Wissenschaftlerinnen innerhalb der Quote – so weit zumutbar – zu bemühen.

Ich denke, es dürfte Einigkeit bestehen, dass diese beiden Extrempole nicht zielführend sind. Der absolute Vorrang der Wissenschaftlerinnen widerspricht nicht nur den bestehenden bundes- und europarechtlichen Vorgaben für den Amtszugang. Vielmehr denke ich, dass auch die meisten Wissenschaftlerinnen eine derartige Quote für eine komplette Zumutung halten würden.
Und ein sanktionsloser und unverbindlicher Aufruf zur Quote dürfte aus politischen Gründen nicht das Mittel erster Wahl sein. Auch hier dürften sich die meisten Wissenschaftlerinnen nicht ernst genommen fühlen. Eine Quote ohne jede Sanktion ist eben keine Quote.
Politisch sollte daher ein Modell jenseits der beiden Extremata gefunden werden. Frau Ministerin Schulze hat in der Einleitung bereits darauf hingewiesen: Wir brauchen ein Quotenmodell, welches auf einer verbindlichen Ebene ohne einen Automatismus und damit flexibel, aber mit Sanktionen versucht,



Schema 1



Schema 2

Geschlechtergerechtigkeit im Berufungsgeschehen herzustellen. Wenn wir nun die analytische Ebene weiter beackern, können wir wiederum zwei verschiedene Dimensionen möglicher Modelle unterscheiden. Da ist zum einen die Dimension, auf welcher Abstraktionsebene die Quote ansetzt. Auch hierzu finden Sie ein Schema.

Schaut man erst hinterher auf das komplette Berufungsgeschehen in einem Fachbereich und schaut dann nach einer Steuerungssanktion für die Zukunft? Oder steht von vornherein bei jeder Berufung eine Sanktionierung in Rede? Bei dem ersten Fall gilt das Kaskadenmodell sozusagen abstraktgenerell. Es würde hinterher ex post geschaut, ob über einen gewissen Zeitraum hinweg die einzelnen Berufungsverfahren in einem Fachbereich insgesamt gesehen die Quote erfüllt haben oder ob noch Handlungsbedarf für künftige Berufungsverfahren besteht. In der Folie habe ich diesen Fall auf der linken Seite abgetragen.
Dem gegenüber würde bei dem zweiten Fall bereits zielgenau bei jeder einzelnen Professurbesetzung darauf geachtet, ob eine Wissenschaftlerin berufen wird. Wäre dies nicht der Fall, würde sofort sanktioniert. Die Quote greift hier also sozusagen konkretindividuell und würde nicht ex post, sondern gleichsam ex ante ansetzen. In der Folie habe ich diesen Fall auf der rechten Seite abgetragen.

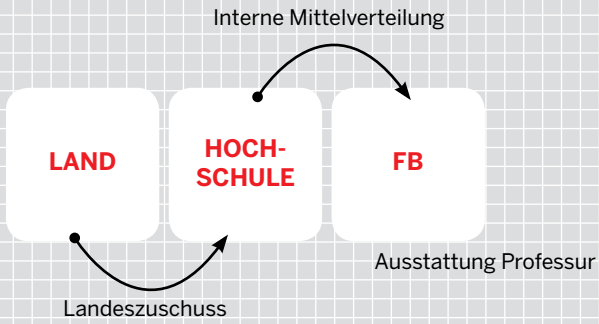
Das hört sich jetzt sehr abstrakt an und das ist es ja auch. Ich werde Ihnen gleich noch Beispiele vorstellen, die das Ganze dann etwas plastischer machen. Neben dieser auf die Abstraktionsebene abstellenden Dimension kann danach unterschieden werden, in welcher Weise die Quote sanktionsbewehrt sein soll, oder positiv gesagt: mit welcher Art von Anreizen das Quotenmodell arbeitet.

Grob gesagt gibt es zwei Arten von Anreizen, die Ihnen natürlich alle bekannt sind. Einmal kann über die Finanzierung der Hochschulen und über die Finanzierung innerhalb der Hochschulen indirekt gesteuert werden. Das finden Sie auf der linken Seite des folgenden Schemas. Oder man arbeitet im Rahmen des rechtlich Zulässigen und politisch Sinnvollen mit Geboten oder Verboten, die unmittelbar die Entscheidungsträgerinnen und -träger in den Hochschulen adressieren. Man steuert dann direkt. Diesen Steuerungsmodus habe ich auf der rechten

Hochschulrecht und Gleichstellungsrecht – Gedanken zur Fortentwicklung

Art und Weisen der Anreize zur Zielerreichung

MODUS 1 – Indirekte Steuerung durch finanzielle Reize



Motivation qua Wille zur Nachteilsvermeidung

MODUS 1 – Direkte Steuerung über rechtliche Reize



Motivation qua Rechtsbefehl

Schema 3

Hochschulrecht und Gleichstellungsrecht – Gedanken zur Fortentwicklung

Analytisch denkbare Quotenmodelle

GRAD DER ABSTRAKTION	ANREIZE: finanzwirtschaftlich	ANREIZE: dienstrechtlich
abstrakt-generell	**Modell 1** fachbereichsweit angelegte Finanzquote	**Modell 4** fachbereichsweit angelegte Rechtsquote
konkret-individuell	**Modell 2** professurscharf angelegte Finanzquote	**Modell 3** professurscharf angelegte Rechtsquote

Schema 4

Seite des Schemas abgetragen (Schema 3). Wenn wir diese beiden analytischen Dimensionen mit ihren beiden Unterebenen kreuztabellieren, erhalten wir analytisch – wohlgemerkt bewege ich mich hier auf der Ebene der Analyse und nicht auf der Ebene der politischen Vorschläge – folgende Handlungsmöglichkeiten:
Sie sehen hier insgesamt vier analytisch denkbare Modelle, die ich nun nacheinander durchdeklinieren möchte (Schema 4).

Ich komme zum ersten Modell, also zur fachbereichsweit angelegten Finanzquote. Natürlich ist die Begrifflichkeit schief. Sie ist auch hässlich und wenig prägnant. Aber sie spiegelt die Kreuztabellierung der beiden Dimensionen wider. Präziser wäre es auch, von einer auf den Fachbereich bezogenen, finanziell sanktionierten Gender-Quote zu reden. Die von mir gewählte Begrifflichkeit ist aber einfach kürzer.
Die fachbereichsweit angelegte Finanzquote dürfte in ihrem Arrangement vertraut sein. Nach diesem Quotenmodell sind die in einem Berufungsverfahren Verantwortlichen gehalten, die beste sich bewerbende Person ohne Ansehung des Geschlechts vorzuschlagen und zu berufen, wohlwissend, dass in dem jeweiligen Fachbereich ein bestimmter Anteil an Professorinnen in einem bestimmten Zeitraum erreicht werden soll, widrigenfalls eine Sanktion greift.
Nach Ablauf des Zeitraums wird geschaut, ob die anzustrebende und hoffentlich auch angestrebte Zielquote erreicht worden ist oder nicht. Ist sie nicht erreicht worden, wird der betreffende Fachbereich finanzielle Einbußen davontragen. Soweit die Mittelverteilung vom Land an die Hochschulen in Rede steht, wird man schauen müssen, ob auch hier fühlbare finanzielle Konsequenzen zu treffen wären.
Im Einzelnen kann das Modell 1 natürlich unterschiedlich ausgestaltet sein. Analytisch wichtig ist hier nur, dass bei diesem Modell auf eine Vielzahl von Berufungsverfahren ex post geschaut wird und dass der Steuerungsmodus über finanzielle Anreize in welcher Art auch immer abläuft und nur die Zukunft erfasst.
Ein derartiges Modell nach Art einer fachbereichsweiten Finanzquote wird derzeit von vielen Seiten präferiert. Auf dieser Linie hat etwa jüngst noch der Wissenschaftsrat gefordert, dass das Nichteinhalten der Zielquoten spürbare Konsequenzen für die Hochschulen haben muss. In der Tat dürfte eine indirekte Steuerung über die Mittelverteilung die Teilhabechancen von Wissenschaftlerinnen in einem absehbaren Zeitraum erhöhen helfen – auch und gerade dann, wenn sie mit einer institutionellen Verantwortung der Hochschulleitung für Gleichstellung als strategische Aufgabe verbunden wird. Ich persönlich denke daher, dass eine Kaskade nach Art einer fachbereichsweiten Finanzquote durchaus ein Modell guter Wahl wäre.

Ich komme zum zweiten Modell, also der professurscharf angelegten Finanzquote. Dieses Modell dürfte schon weniger vertraut sein. Bei ihm wird die konkrete Finanzausstattung der einzelnen Professur davon abhängig gemacht, ob eine Wissenschaftlerin berufen wird oder nicht. Bei welchen Professuren in dieser Weise vorgegangen wird, könnte bspw. anhand des Gleichstellungskonzepts der jeweiligen Hochschule entschieden werden.
Finanzielle Gleichstellungsanreize würden also gleichsam professurscharf angebracht. In welcher Weise dies konkret gehen soll, kann natürlich vielfältig angelegt sein. Die Hochschulen könnten bspw. gezielt Mittel für eine bessere Ausstattung von berufenen Wissenschaftlerinnen verwenden, die sie berufenen Wissenschaftlern eben nicht geben würden. Professurscharfe finanzielle Anreize setzt bspw. auch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und unterstreicht einen derartigen auf die einzelne Wissenschaftlerin und damit individuell-konkret ausgerichteten Förderungsaspekt.
Aber natürlich könnte das Quotenmodell 2 analytisch gesehen auch den Sanktionierungsaspekt unterstreichen und bei einer Berufung von Männern deren Ausstattung per se absenken. Die Perspektive wäre dann eine andere: Bei der einen Ausgestaltung wird gegeben und bei der anderen wird genommen. Analytisch das Gleiche, politisch aber natürlich ganz unterschiedliche Perspektiven.
Ob ein derartiges professurscharfes finanzielles Anreizmodell politisch weiterführt, ist eine interessante Frage. Ich hoffe hier sehr auf Ihre Einschätzung.

Bei dem dritten unserer vier analytischen Modelle stünde eine konkret-individuelle Quote auf der

dienstrechtlichen Ebene in Rede, eben eine professurscharf angelegte Rechtsquote. Was heißt das? Bei diesem Modell wären die Entscheidungsträgerinnen und -träger der Hochschule rechtlich verbindlich gehalten, bei der je konkreten Berufungsentscheidung in einer bestimmten Weise das Geschlecht mit zu beachten. Hier sind vielfältige Varianten möglich. Ich möchte mich im Weiteren daher beispielhaft auf zwei denkbare Ausgestaltungsvarianten beschränken.
Beiden Varianten ist gemein, dass die zu besetzende Professur grundsätzlich mit einer der sich bewerbenden Wissenschaftlerinnen besetzt werden müsste, wenn diese den zuvor festgelegten Auswahlkriterien abstrakt entspricht und falls die Zielquote noch nicht erreicht ist. Ein Mann dürfte ausnahmsweise dann berufen werden, wenn er in seiner Leistung vor der Leistung aller sich bewerbenden Frauen bewertet wird. Würde ein derartiger Leistungsabgleich ausgeschlossen, wären wir bei einem der beiden Extremata, die ich eingangs geschildert und mit guten Gründen verworfen habe.
Bei Lichte betrachtet hätten wir hier bei einem derartig angelegten Quotenmodell aber eigentlich nur eine Perspektivenumkehr: Zunächst wird der Blick auf die Bewerberinnen gelenkt und erst dann auf die Bewerber. Würde dies bereits hinreichende Effekte in Richtung Gleichstellung erzielen helfen? Käme man mit einem derartigen Modell in der Sache wirklich weiter?

Sicherlich werden einige von Ihnen hier ihre Zweifel haben. Ich möchte Ihnen daher nun eine zweite Variante vorstellen, bei der das Quotenmodell weiter ausgebaut wird. Juristisch können wir hier auf einen reichen Erfahrungsschatz von Instrumenten zurückgreifen, den die Rechtsordnung im Laufe der Zeit in den verschiedensten Rechtsgebieten entwickelt hat.
Ich denke da bspw. an Vorrangregeln. Etwa nach der Art, dass ein Mitbewerber nur dann berufen werden darf, wenn er in seiner Leistung eindeutig besser ist als alle sich bewerbenden Wissenschaftlerinnen. Das Modell würde noch schlagkräftiger werden, wenn es mit Beweislastregeln etwa der Art kombiniert würde, dass bei Zweifeln eben eine Wissenschaftlerin zu berufen wäre. Natürlich sind auch andere Lösungen denkbar.

Ich habe bislang vermieden, irgendwelche Paragrafen zu zitieren. Auf eine Regelung möchte ich gleichwohl an dieser Stelle hinweisen, nämlich auf die Gender-Richtlinien der Europäischen Union. Dort finden wir eine Vorschrift, nach der der Dienstherr beweisen muss, dass er nicht diskriminiert, wenn Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Das kommt einer Beweislastregelung in dem genannten Sinn schon sehr nahe.
Wir sehen also: Derartige Vorrangregeln sind juristisch voraussetzungsreich. Sie müssen geeignet und erforderlich sein, um eine vorhandene Geschlechterdisparität bei der Leistungsbeurteilung im Zugang zum Amt zu durchbrechen.
Eine professurscharf angelegte Rechtsquote ist also in sich komplex und wirft zahlreiche Fragen auf. Es dürfte schon schwierig sein, diese Fragen überhaupt zu formulieren, von den Antworten ganz abgesehen. Auch hier bin ich auf Ihre Hilfe gespannt.

Ich möchte nun noch kurz das vierte Modell skizzieren, also die fachbereichsweit angelegte Rechtsquote. Diese unterscheidet sich von der anderen Rechtsquote in dem Bezugspunkt der rechtlichen Verpflichtung: Nun wird nicht mehr die einzelne Berufungsentscheidung fokussiert, sondern sämtliche Berufungsentscheidungen eines Fachbereichs innerhalb eines Zeitraums. Die entscheidenden Personen sind hier qua Dienstrecht gehalten, die Zielquote insgesamt zu erfüllen. Und zwar auch dann, wenn der Hochschule oder dem Fachbereich keinerlei finanzielle Sanktionen drohen.
Der Anreizmodus ist daher erkennbar ein anderer als bei einer Finanzquote. Es ist ganz einfach die Rechtsunterworfenheit in einem Rechtsstaat. Der Beamte hat zu folgen, Punkt.

III.

Ich habe nun vier analytisch denkbare Quotenmodelle skizziert. Diese Modelle sind natürlich auch miteinander kombinierbar. Möglicherweise könnten sie auch zeitlich abgestuft eingesetzt werden. Auch hier denke ich, dass wir sehr viel Stoff zum Diskutieren in den Workshops haben. Ich möchte nun zu einigen ausgewählten Querschnittsfragen kommen.



Wenn die soeben skizzierten Modelle rechtlich halten sollen, müssten wir ihnen nachweisbare Annahmen über die Lebenswirklichkeit zuordnen können. Und diese Annahmen müssen umso stärker eine Geschlechterungerechtigkeit im Berufungsgeschehen unterstreichen, desto eher das Modell individuell-konkret ausgerichtet und dienstrechtlich sanktionsbewehrt ist. Je stärker also gleichsam das Kaskadenmodell individuell sanktioniert, umso gehaltvoller müssen die ihm zugeordneten Annahmen über die diskriminierende Wirklichkeit innerhalb der Geschlechterverhältnisse an den Hochschulen sein.

Es gibt also eine Abhängigkeit zwischen dem juristisch Zulässigen und dem empirisch Vorfindlichen. Der Raum des juristisch Zulässigen hängt also sozusagen auch vom Stand der Genderforschung ab. Eine gute Illustration hierfür bietet die professurscharf angelegte Rechtsquote. Unter juristischem Aspekt setzt diese voraus, dass innerhalb der Hochschulen die Beurteilung einer jeden Forschungsleistung in sich androzentrisch ist. Eine derartige Quote erzwingt geradezu eine Debatte über die Leistungsbewertung in der Wissenschaft. Man müsste sozusagen nachweisen können, dass es in der Praxis der Wissenschaft eingelagerte Mechanismen der Leistungsbewertung gibt, die zu einem Gender Bias in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz führen. Ob dies so ist, ist zuallererst eine Frage der Genderforschung.

Es müsste also Forschungsergebnisse geben, die nah an der Quotendiskussion die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft insbesondere im Berufungsgeschehen rekonstruieren, diese Verhältnisse interpretieren und auf dieser Grundlage Inklusions- und Exklusionsmechanismen aufdecken.

Es gibt weitere Querschnittsfragen. Wer soll bspw. für die Festlegung der Kaskadenquote innerhalb der Hochschule zuständig sein? Soll es Mitspracherechte mehrerer Organe geben? Für welchen Zeitraum werden die Quoten festgesetzt? Soll auch das Ministerium Mitspracherechte erhalten? Muss die Hochschule externen Sachverstand bemühen? Und welches ist die Ausgangskohorte, die die Kaskadenquote bei den Fachhochschulprofessuren abbildet? Wir finden bei den Fachhochschulen ja eine noch komplexere Ausgangslage vor als bei den Universitäten mit ihren klassischen Wegen zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
Soll die Kaskadenquote bspw. bei den ingenieurwissenschaftlichen FH-Professuren im Verhältnis zwischen allen fachlich einschlägig promovierten Ingenieurinnen und Ingenieuren gebildet werden? Wo zieht man dann die regionale Grenze, die den Ausgangspool der Zielquote umreißt – Hochschulregion, Land, Bundesrepublik, europäisches Ausland? Auch hier hoffe ich auf Ihren Einfallsreichtum im Dienste an der gemeinsamen Sache.

Ein weiteres Querschnittsthema, welches ich abschließend streifen möchte, ist die Frage der Durchsetzungskraft eines jeden Quotenmodells.
Ich bin überzeugt, dass wir jedes Modell dann durchsetzungsfähiger machen, wenn wir mit verfahrenstechnischen Flankierungen des Berufungsverfahrens arbeiten. Nach dem geltenden Hochschulrecht ist es weitgehend den Berufungsordnungen überlassen, wie das Verfahren zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge ausgestaltet wird. Das Hochschulgesetz schreibt nur wenig vor.

Hier könnte man ansetzen. Ich möchte nur zwei Beispiele nennen, ohne diese Beispiele indes als Option vorzuschlagen.
Nach der derzeitigen Praxis werden sehr häufig die konkreten Auswahlkriterien für eine Berufung erst dann formuliert, wenn alle Bewerbungen ein-

gegangen sind. Es besteht durchaus Anlass zu der Vermutung, dass hier dann eine geschlechterspezifisch entscheidende Vorentscheidung in Richtung „Passgenauigkeit“ der einzelnen Bewerbungen stattfindet. Der Gesetzgeber könnte also den Hochschulen vorgeben, dass bei einer anstehenden Professurbesetzung die Auswahlkriterien bereits frühzeitig formuliert werden müssen. Meine Frage auch hier wieder: Wäre dies dem Ziel dienlich?

Das zweite Beispiel, welches ich behandeln möchte, betrifft die Frage, in welcher Weise geltende Quotenvorgaben durchgesetzt werden können. Natürlich kann man auf den Eigensinn der regulierten Lebenssachverhalte setzen und sich diesen zugunsten des Regulierungsziels zunutze machen, etwa indem finanzielle Vorteile oder Nachteile ausgelobt werden. Doch das meine ich nicht.
Meine Frage geht vielmehr dahin, ob wir uns nicht die Wirkungskraft des Rechtssystems ausleihen sollten, um Gleichstellungseffekte in den Hochschulen zu erzielen. Lapidar und hart gesagt: Wäre der Klageweg eine Durchsetzungsoption für mehr Geschlechtergerechtigkeit? Weltweit gibt es ja zahlreiche Beispiele dafür, dass die Rechtsprechung häufig ein Motor war und ist in Richtung von mehr Gleichstellung auf vielen Ebenen. Natürlich ist der Klageweg nicht der Königsweg. Aber er ist einer von vielen Wegen. Und am Ende wichtig ist allein, dass man das Ziel erreicht.

Wir alle wissen, dass es bei Professurbesetzungen praktisch keine Konkurrentenklagen gibt. Es gibt Ausnahmen, so etwa jüngst im Neubrandenburgischen. Indes schrieb die ZEIT erst unlängst völlig zu Recht: „Wer klagt, setzt seine Karriere aufs Spiel.“
Nun kennen wir in der Rechtsordnung das Phänomen, dass häufig der Klageweg nicht beschritten wird, obwohl dies eigentlich für die Sache sinnvoll wäre. Ein gutes Beispiel ist das Verbraucherschutzrecht. Der Einzelne klagt nicht um Cent-Beträge. Verbraucherschutzverbände aber sehr wohl und tragen so zu mehr Verbraucherschutz bei.
Wäre so etwas ein Vorbild für die verfahrensrechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten? Sollte der Gesetzgeber ihr die Möglichkeit verleihen, so etwas wie eine Konkurrentenklage erheben zu dürfen, wenn sie meint, bei einer Berufung gehe es nicht mit geschlechtsgerechten Dingen zu? Sollte also dort, wo der individuelle Rechtsschutz praktisch unzumutbar wird, auf Auffanglösungen ausgewichen werden?

Es ist ja in der Rechtssoziologie gut durch Studien belegt, dass ein „Bargaining in the shadow of law“ durchgreifende Wirkungen hat; bereits zu Beginn der 1960er Jahre ist dies in einem bahnbrechenden Aufsatz erstmals aufgedeckt worden. Wer klagen kann, hat in Verhandlungen eben eine bessere Ausgangsposition und vermeidet daher eher Klagen.
Ich persönlich habe nun aber meine Zweifel, ob das nicht ein zu schneidiges Instrument wäre, welches auch die Gleichstellungsbeauftragten in eine schwierige Lage bringen könnte. Oder sind Sie anderer Auffassung? Auch hier bin ich auf Ihre Meinung in den anschließenden Workshops gespannt.

V.

Soweit meine Gedanken zur Fortentwicklung des Gleichstellungsrechts.

Ich hoffe, dass ich Ihre Erwartungen nicht zu sehr enttäuscht habe. Ich konnte Ihnen keine Patentrezepte präsentieren, sondern habe mich auf die Analyse beschränkt. Nun ist Ihr Sachverstand in den Workshops gefragt, um die Analyse mit Handlungsempfehlungen zu flankieren. In der Sache dürften wir uns dabei alle einig sein: Nicht nur 1 800 Jahre sind zu lang; auch 50 Jahre sind jenseits des Erträglichen. Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen ist vielmehr eine Frage, die sich heute stellt. ■

Workshop 1

Berufungsverfahren – Wie können geschlechtergerechte Berufungsverfahren nachhaltig etabliert werden?

Ziel des Workshops war, sich auf der Grundlage derzeitiger Verfahren für die Berufung auf Professuren an nordrhein-westfälischen Hochschulen über den praktischen Umgang mit der gesetzlich festgeschriebenen Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit zu verständigen und Strategien zur Absicherung der Frauenförderung in Berufungsverfahren zu diskutieren.



Moderation: Prof. Dr. Anne Schlüter, Universität Duisburg-Essen

Impulsreferat: Lea Junghans, Universität der Künste Berlin

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren – (k)eine Sache von Gleichstellungsrecht?



Abstract: Die rechtliche Diskussion um geschlechtergerechte Berufungsverfahren konzentriert sich in vielen Fällen zu Unrecht auf das Gleichstellungsrecht. Insbesondere die Übertragung des Berufungsrechtes wird unzureichend im Kontext der Geschlechtergerechtigkeit und ihrer verfassungsrechtlichen Dimension jenseits des Art. 3 GG betrachtet. Weiterhin wird das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis oftmals nicht als geltendes Recht anerkannt; dies spiegelt auch die hochschulrechtliche Kommentierung zum Thema „Gleichstellung in Berufungsverfahren“ wider.

1 Welche Bedeutung hat das Gleichstellungsrecht für geschlechtergerechte Berufungsverfahren?

Gerichtsurteile bieten Paradebeispiele für Bewertungs- und Verfahrensfehler, die zumeist zulasten von Frauen wirken. Neuerdings erscheinen jedoch auch Urteile, in welchen die Gerichte die Rechtmäßigkeit von „geschlechtergerechten Berufungsverfahren“ bestätigen. Einzig: Die Urteile sprechen „Geschlechtergerechtigkeit“ nicht an und prüfen die Rechtmäßigkeit auch nicht anhand von Gleichstellungsrecht. Dennoch bestätigen sie die Rechtmäßigkeit von Verfahren und Bewertungsgrundlagen, die in der Regel als „geschlechtergerecht“ empfohlen werden. Beispielsweise klagte ein Kandidat im Wege einer Konkurrentenklage und führte an, dass er „objektiv besser“ sei, weil er u. a. mehr publiziert sowie mehr Drittmittel eingeworben hätte und auch mehr renommierte Einladungen zu Vorträgen erhalte. Das Gericht wies die Klage ab und machte deutlich, dass diese Kriterien alleine keine bessere Eignung begründen können:
(Wenn der Kläger meint, dass er besser sei …), „weil sein Arbeitsgebiet weiter und seine Qualifikation hinsichtlich des **Zitierindexes**, der **Herausgebertätigkeit**, der **Drittmittel**, der international renommierten **Einladungen** und der Qualität der mathematischen Journale, in welchen die Bewerber publiziert

hätten, **objektiv** höher einzuschätzen sei als die der Beigeladenen, übersieht er, dass er im Gegensatz zu dieser schon an dem das Arbeitsgebiet beschreibenden Auswahlkriterium K1 gescheitert ist und dieses Defizit nicht durch eine vermeintlich bessere Eignung bei den weiteren Auswahlkriterien K2 bis K5 kompensieren kann." (OVG Berlin-Brandenburg OVG 5 S 12.11)
Das Gericht nimmt hier auf eine Reihe von scheinbar objektiven Bewertungsmaßstäben Bezug, die sich häufig nachteilig auf Frauen auswirken:

„Objektiver" Maßstab	♀♂
Konferenzen	Einladungen erfolgen aus Netzwerken, in denen Frauen ohnehin marginalisiert sind (Färber/Spangenberg (2008): Wie werden Professuren besetzt, S. 174)
Drittmittel	Frauenanteil DFG-Antragstellungen: 21,9 % (CEWS-Statistikportal: http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/27_t.gif)
Publikationen/ Zitierindex	Frauen publizieren unsichtbarer/ unter anderen Bedingungen (Färber/Riedler (2011): Black Box Berufung, S. 48)

Dieses Urteil zeigt auf, dass die scheinbar zukunftsorientierte Forderung „Qualität statt Quantität" bereits jetzt durch die Bestenauslese auch rechtlicher Maßstab ist. Vor allem aber zeigen Urteile wie diese, dass Geschlechtergerechtigkeit sich in entscheidenden Punkten nicht an Gleichstellungsgesetzen messen lässt. Diese sind für gerechte Verfahren unentbehrlich: Die Ausschreibungsregelungen, Bevorzugung von Frauen bei pari-passu, Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten oder die paritätische Besetzung sind Regelungen aus dem LGG, ohne die kein geschlechtergerechtes Berufungsverfahren auskommt. Dennoch haben auch andere rechtliche Aspekte erheblichen Einfluss auf ein geschlechtergerechtes Verfahren. Insbesondere gelten die allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetze sowie der Prüfungsmaßstab, den die Rechtsprechung bei KonkurrentInnenklagen um Professuren zugrunde legt. Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren ist demnach nicht „nur" eine Frage von Gleichstellungsrecht, sondern eine Sache der umfassenden Rechtmäßigkeit.

2 Wem gehört das Berufungsrecht?

Die Frage nach der Verortung des Berufungsrechtes ist eine alte und hochaktuelle zugleich. Der Gleichstellungsaspekt wird hier zu Unrecht zumeist nur im Hinblick auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellungnahmen diskutiert. Dieser Aspekt ist natürlich ein erheblicher, denn die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wird insbesondere an kleineren Hochschulen ad absurdum geführt, wenn sie sich lediglich an die Personen richtet, die es eigentlich zu kontrollieren gilt.

Die grundlegendere und bedeutendere Frage ist jedoch auch aus gleichstellungsrelevanter Sicht, wem das Berufungsrecht gehört. Das Bundesverfassungsgericht führt in seinem Hochschulurteil aus: „Humboldt hatte die Auswahl und Ernennung der Universitätsprofessoren allein dem Staat vorbehalten; er sah darin eine Garantie für die Freiheit des Forschers vom Zunftdenken der Fakultäten." (BVerfGE 35, 79 – Hochschulurteil)
Humboldt hatte selbstverständlich noch nicht einmal die Idee eines geschlechtergerechten Berufungsverfahrens gehabt. Dennoch: Das, was er als das „Zunftdenken der Fakultäten" bezeichnete, ist nichts anderes als die heute immer noch herrschenden Old-Boys-Netzwerke, die das Vorankommen der Frauen behindern. Hervorzuheben ist hierbei, dass das Zunftdenken im Zusammenhang mit der Freiheit der Wissenschaft betrachtet wurde. Da heutzutage aber nicht mehr vom „Zunftdenken", sondern von „Old Boys" gesprochen wird, wird der verfassungsrechtliche Zusammenhang nicht mehr mit Art. 5 GG, sondern mit Art. 3 GG hergestellt. Dass die „Old Boys" nicht nur dem verfassungs-

rechtlichen Gleichstellungsauftrag zuwiderlaufen, sondern auch die Wissenschaftsfreiheit bedrohen können, wird daher oftmals übersehen.

3 Gleichstellung(srecht) in hochschulrechtlicher Kommentierung

In der nordrhein-westfälischen Hochschulrechtskommentierung wird sich mit „Gleichstellung in Berufungsverfahren" auseinandergesetzt. Ein Beispiel hierfür ist: „Zwar ist die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches beratendes Mitglied in der Berufungskommission. Selbst diese Stellung wird ihr jedoch nicht ermöglichen, die Berufung von zweit- oder drittplatzierten Bewerberinnen zum Zwecke der Frauenförderung gegen den Willen der übrigen Mitglieder der Berufungskommission und der Hochschule durchzusetzen." (Neuvians in: Leuze/Epping, HG NRW, § 24 Rn. 4)
Um einmal zu verdeutlichen, welches Bild hier gezeichnet wird:

1. Ein Mann ist zu Recht auf Platz 1.
2. Zwei Frauen sind zu Recht jeweils auf Platz 2 und 3.
3. Der Gleichstellungsbeauftragten wird es trotz ihrer Stellung nicht gelingen, die schlechter qualifizierten Frauen durchzusetzen.

Hier wird nicht gesagt, dass die Gleichstellungsbeauftragte gar nicht die schlechter qualifizierten Frauen durchsetzen möchte. Sondern es wird ein entsprechendes Szenario entworfen und dann beruhigt, dass es ihr trotz ihrer Stellung nicht gelingen wird. Somit wird nicht nur ein falsches Bild von dem Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten gezeichnet, sondern auch das Vorurteil geschürt, dass Gleichstellung zulasten der Bestenauslese wirken könnte.

Ein weiterer Kommentar lautet: „Die Regelung des § 9 Abs. 1 LGG ist demnach nicht nur rechtlich unzulässig, sondern auch tatsächlich nicht sinnvoll". (Neuvians in: Leuze/Epping, HG NRW, § 24 Rn. 32)

Hier wird die Vereinbarkeit von Landesgleichstellungsrecht mit höherrangigem Recht diskutiert; zusätzlich wird die Sinnhaftigkeit in Frage gestellt. Juristische Kommentare haben u. a. die Aufgabe, den Sinn und Zweck von Gesetzen zu diskutieren und Kommentatorinnen und Kommentatoren können auch bestimmte Auffassungen wie bspw. über das vermeintliche Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten oder die Frage nach der Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht darstellen; insofern sind die zitierten Kommentierungen nicht zu beanstanden.
Allerdings sollte in konkreten Berufungsverfahren deutlich gemacht werden, dass dort nicht der richtige Ort für entsprechende Diskussionen ist. Auch die Arbeitshilfen für Berufungsverfahren sollten deutlicher zwischen Gleichstellungsrecht und Gleichstellungspolitik unterscheiden und klarstellen, dass Berufungskommissionen keine Gesetzverwerfungskompetenz haben. Selbstverständlich ist es im Sinne eines erfolgreichen Bottom-up-Prozesses wichtig, dass die Akteurinnen und Akteure auch den Sinn und Zweck von Gleichstellungsrecht verstehen und bestenfalls auch davon überzeugt sind. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass nicht der Eindruck erweckt wird, dass die Gültigkeit von Gesetzen von der Überzeugung der konkreten Akteurinnen und Akteure abhängt. Eine verbindlichere Darstellung der gesetzlichen Regelungen kann hier hilfreich sein. ■

Quellen

Färber, Christine/Riedler, Ute (2011): Black Box Berufung – Strategien auf dem Weg zur Professur, Campus, Frankfurt/M.

Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Campus, Frankfurt/M.

Leuze, Dieter/Epping, Volker (2011) (Hrsg.): Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen Kommentar, Ernst und Werner Gieseking, Bielefeld.



Impulsreferat: Annegret Schnell, LaKof-NRW-Sprecherin
Berufungsverfahren in der Praxis

1 Gesetze, Berufungsordnungen und Berufungsleitfäden

Das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen[21] regelt folgende Aspekte:

- Ausschreibung
- Ausschreibungsverzicht unter Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten (GB)
- Vergleichende Gutachten
- Regelung des Verfahrens in der Berufungsordnung
- Senat erlässt Berufungsordnung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, jedoch nicht der Gleichstellungsbeauftragten
- Zulässigkeit der Berufung von Nichtbewerberinnen und -bewerbern
- Vorschlagsrecht der Präsidentin oder des Präsidenten

und gibt vor, welche Inhalte in den Berufungsordnungen der einzelnen Hochschulen geregelt werden sollen. Die Berufungsordnungen sollen die Qualität des Verfahrens sichern.

Folgende Aspekte sind hier zu berücksichtigen:

- Verfahrensfristen
- Art und Weise der Ausschreibung
- Funktion der Berufungsbeauftragten
- Zusammensetzung der Berufungskommission
- Entscheidungskriterien
- Vertraulichkeit der Bewerbungsunterlagen

Die Berufungsordnungen der Hochschulen sind sehr vielfältig. Zusätzlich zu den Vorgaben des Hochschulgesetzes werden u. a. geregelt:

- Vorsitz und Zusammensetzung der Berufungskommission
- Aufgaben der Berufungskommission
- Geschlechterparität
- Beteiligung Senat
- Gutachten
- Entscheidungskriterien
- Leistungsbewertung
- Befangenheitsproblematik
- Frauenanteil bei Einladungen zu Probelehrveranstaltungen
- Umgang mit Bewerberinnen oder Bewerbern mit Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit

Des Weiteren haben viele Hochschulen Berufungsleitfäden erstellt, in denen Punkte der Berufungsordnungen konkretisiert werden und so Hilfestellungen zur Durchführung von Berufungsverfahren bieten. Dies geschieht z. B. mithilfe von Checklisten (Ruhr-Universität Bochum, Fachhochschule Köln, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf …), in denen Inhalte, Gesetze, Verantwortliche und Ausführende zu jedem Verfahrensschritt aufgelistet werden. Weitere Inhalte der Leitfäden sind Hinweise zu: Ausschreibungen, Erstellung eines Kriterienkatalogs, Festlegung von Kompetenzen, Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern, Auswahlverfahren, Probelehrveranstaltung, Vortrag und Gespräch mit der Berufungskommission, typische Beurteilungsfehler, Begutachtungsverfahren und Ruferteilung.

21 Hochschulgesetz (HG), 2007, § 38.

Hervorzuheben ist hier der „Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren“[22] der Ruhr-Universität Bochum, die die Stelle des Berufungsmanagements mit einer ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten besetzt hat. Dieser Leitfaden ist ebenso auf die Fachhochschulen übertragbar.
Vergleichend stellt sich die Frage, welche Aspekte in die Berufungsordnung und welche in den Berufungsleitfaden gehören.
Hier empfiehlt sich, alle Aspekte, die zu einer Standardisierung und Formalisierung des Verfahrens führen, in die Berufungsordnung aufzunehmen und in den Berufungsleitfäden Hilfestellungen zu geben, um die Berufungsordnungen zu konkretisieren.
Hilfreich wäre ein Instrumentenkasten, der alle Aspekte der Berufungsordnungen und Berufungsleitfäden der Hochschulen in NRW nach Inhalten sortiert auflistet und so eine Hilfestellung bei der Novellierung einer Berufungsordnung oder der Erstellung eines Berufungsleitfadens bietet.
Zur Erläuterung hier ein Beispiel: Der Aspekt geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen wird an verschiedenen Hochschulen wie folgt in der Berufungsordnung geregelt:

Der Berufungskommission soll mindestens ein weibliches Mitglied angehören.[23]

Auf eine geschlechterparitätische Besetzung ist zu achten.[24]

Die Berufungskommission ist möglichst geschlechtsparitätisch zu besetzen. Jeder Berufungskommission soll eine Professorin angehören. Für Fachgebiete, in denen keine Professorinnen vertreten sind, können Professorinnen aus benachbarten Fachgebieten der Hochschule und/oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fachgebiete von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Eine erhebliche Abweichung von der geschlechtsparitätischen Besetzung ist im Bericht der Berufungskommission zum Besetzungsvorschlag zu begründen.[25]

An diesem Beispiel zeigt sich die Spannbreite der Ausformulierungen dieses Aspektes in den Berufungsordnungen nur dreier Hochschulen.
Einen guten Überblick über wichtige Aspekte der Formalisierung von Berufungsverfahren gibt die von der HIS GmbH herausgegebene Publikation „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten – Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen“[26], die somit ebenso bei einer Novellierung der Berufungsordnung Hilfestellung leisten kann.

2 Probleme in der Praxis

Trotz eventuell bestehender gendergerechter Berufungsordnungen oder Berufungsleitfäden ergeben sich für die Gleichstellungsbeauftragten in der Praxis viele Probleme. Hier seien nur einige Probleme exemplarisch aufgelistet.

- **Vergleichende Gutachten:** Für die beiden vergleichenden Gutachten werden von der Berufungskommission Gutachterinnen und Gutachter gesucht. Da sie keine Vergütung erhalten, gestaltet sich dies oft als schwierig, sodass auch befreundete Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen ausgewählt werden. Die Gefahr der Befangenheit kann daher nicht ausgeschlossen werden. Das Ergebnis der Gutachten kann durch das Zur-Verfügung-Stellen aller Protokolle der Probevorlesungen und Berufungsgespräche maßgeblich durch die Berufungskommission beeinflusst werden.

- **Teilzeiteignung von Professuren:** Laut Landesgleichstellungsgesetz sind Professuren als teilzeitgeeignet auszuschreiben. Trotz dieser gesetzlichen Grundlage kann nur allen Bewerberinnen und Bewerbern geraten werden, einen Wunsch nach

22 http://www.ruhr-uni-bochum.de/chancengleich/pdf/leitfaden-berufungsverfahren.pdf.
23 Universität Bonn.
24 Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.
25 Fachhochschule Dortmund.
26 http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201102.pdf.

einer Teilzeitprofessur nicht im Berufungsgespräch zu äußern, da Fachbereiche/Fakultäten in der Regel nicht daran interessiert sind, diese in Teilzeit zu besetzen, und daher andere vorgeschobene Gründe gesucht werden, warum die Bewerberin bzw. der Bewerber als nicht geeignet erscheint.

- **Berufungsbeauftragte:** In vielen Hochschulen ist das Amt der oder des Berufungsbeauftragten ein Ehrenamt und somit wird die dafür aufgewendete Zeit nicht oder nur kaum auf das Deputat angerechnet. Daraus folgt, dass Berufungsbeauftragte häufig durch eigene Termine verhindert sind und ihre Funktion zur Einhaltung von Standards nicht wahrnehmen können. Weiterhin fehlt in vielen Hochschulen eine konkrete Schulung. Hier ist zu betonen, dass engagierte Berufungsbeauftragte der Gleichstellungsbeauftragten große Unterstützung bieten können, da sie für die Einhaltung der Standards Sorge tragen.

- **Beurteilung der fachlichen Eignung:** Bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten wird oft das Argument der fachlichen Eignung als Ausschlussgrund für eine Kandidatin genannt. Gerade dies ist für die Gleichstellungsbeauftragte schwer zu beurteilen, da sie in der Regel fachfremd ist.

- **Befangenheitserklärung:** Nicht alle Hochschulen haben in ihren Berufungsordnungen eine verpflichtende Abgabe von Befangenheitserklärungen vorgesehen, sodass es dann der Gleichstellungsbeauftragten obliegt, diese einzufordern.

- **Geschlechterparität in der Berufungskommission:** Selbst wenn Berufungskommissionen geschlechterparitätisch besetzt sind, kann von wirklicher Parität nicht gesprochen werden, da gerade in den MINT-Fakultäten/-Fachbereichen die Position des externen Mitglieds, der Studierenden oder des wissenschaftlichen Mittelbaus mit Frauen besetzt werden. Diesen Gruppen fällt es oft schwer, sich gegen das Votum der Professorenschaft zu stellen und somit wird die Entscheidung von den oft männlichen Professoren dominiert.

- **Fehlen des Einvernehmensvorbehalts:** Seit der Novellierung des Hochschulgesetzes 2007 wird der Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten gegen ein Berufungsverfahren letztendlich in der Hochschule entschieden. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass hier die Mitwirkung des Ministeriums dem Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten mehr Gewicht verliehen hat. ■

Protokoll zu Workshop 1:

Berufungsverfahren – Wie können geschlechtergerechte Berufungsverfahren nachhaltig etabliert werden?

Protokollantinnen: Jennifer Jäckel, Jennifer Niegel (Wiss. Mitarbeiterinnen der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Zentrale Themen

1. Wahrnehmung der Rechtsaufsicht über Berufungsverfahren
2. Aufgaben und Rechte von Gleichstellungsbeauftragten bzw. Grenzen dieser Aufgaben und Rechte
3. Ausschreibungen und Entwicklungen von Professuren: unternehmerische vs. öffentlich-rechtliche Hochschulen
4. Berufungsordnungen: Umfang und Inhalte, Kontrolle
5. Schulung von Kommissionsmitgliedern als Voraussetzung für Kommissionsteilnahme

Zu 1:

Wahrnehmung der Rechtsaufsicht über Berufungsverfahren

Das Land sei trotz Entlassung der Hochschulen in die Autonomie in der Pflicht, seine Rechtsaufsicht über Berufungsverfahren wahrzunehmen. Gleichstellungsbeauftragte könnten nicht als Justitiarinnen zweiter Ordnung agieren und die Rechtsaufsicht ersatzweise übernehmen. Diskutiert wurde im Workshop, wie weit die Rechtsaufsicht durch das Land gehen könne. Dabei wurden vonseiten der

Gleichstellungsbeauftragten tendenziell folgende Positionen vertreten:

- eine flächendeckende, aktive und strukturierte Kontrolle von Berufungsverfahren durch das Land
- Wiedereinführung des Einvernehmensvorbehalts der Gleichstellungsbeauftragten

Andere Stimmen verwiesen auf vorhandene Möglichkeiten, das Land im Fall von Verfahrensproblemen einzuschalten. Aus der Praxis der Gleichstellungsbeauftragten, so wurde eingewandt, sei jedoch bekannt, dass derartige Meldungen ans Land für die Verfahren wirkungslos blieben, für die Gleichstellungsbeauftragten jedoch mit einem erheblichen Aufwand und dem Risiko eines sehr großen Konflikts am Arbeitsplatz verbunden seien. Die Juristin Lea Junghans verwies darauf, dass dieses Problem nur durch die aktive Wahrnehmung der Rechtsaufsicht durch das Land lösbar sei.

Zu 2:

Aufgaben und Rechte von Gleichstellungsbeauftragten bzw. Grenzen dieser Aufgaben und Rechte

Wie bereits unter Punkt 1 benannt, wurde die Wiedereinführung des Einvernehmensvorbehalts befürwortet. Die aktuellen Möglichkeiten, bei Berufungsverfahren zu intervenieren, sind zu begrenzt und stark abhängig von den jeweiligen Rektoraten, da diese die letztentscheidende Instanz bilden. Kritisiert wurde auch, dass die Hochschulen derzeit sich selbst kontrollierende, in sich geschlossene Systeme bilden. Denn Selbstkontrolle erweist sich in der Praxis als kein wirksames Korrektiv, da alle Beteiligten in Weisungs- und Abhängigkeitsverhältnissen stehen.

Zu 3:

Ausschreibungen und Entwicklungen von Professuren: unternehmerische vs. öffentlich-rechtliche Hochschulen

Ebenfalls diskutiert wurde über Ausschreibungstexte von Professuren und die vor dem Verfassen dieser Ausschreibungstexte stattfindenden Prozesse der Personalplanung, Personalentwicklungsplanung, Fachbereichsplanungen etc. Dabei zeigte sich, dass zwei unterschiedliche Positionen vertreten wurden:

(a) Eine Position vertrat die Ansicht, mehr unternehmerische Elemente in Personalauswahlverfahren an Hochschulen zu integrieren. Dies könne bspw. durch Headhunting-Unternehmen geschehen, die mit der Personalrekrutierung beauftragt werden. Das Problem hierbei sei allerdings, dass die Hochschulen im Hinblick auf Personalrekrutierung und Headhunting in der Wissenschaft zu wenig professionalisiert seien. Außerdem gäbe es bisher nur wenige Agenturen mit dieser Dienstleistung (z. B. in Köln).

(b) Eine andere Position betonte, die Besonderheiten von Hochschulen sollten berücksichtigt werden. So seien bspw. schnelle Veränderungen abhängig von bestimmten Personen, was zu schnellen Wechseln in den Strukturentwicklungsplänen führen könne. Zudem sei der Status der Hochschulen als Körperschaften des öffentlichen Rechts mit besonderen Aufträgen und Ansprüchen verbunden, die in privatwirtschaftlichen Unternehmungen keine Rolle spielten. Daher könnten externe Dienstleister eine Vielzahl der Aufgaben und Funktionen nicht angemessen übernehmen. Auch wurde angemerkt, dass weitere Veränderungen in Richtung unternehmerische Hochschule keineswegs Garanten für Geschlechtergerechtigkeit darstellten.

Auch die Frage nach der Gestaltung der Ausschreibungstexte von Berufungsverfahren wurde diskutiert. Diese sollten einerseits offen gehalten werden, sodass verschiedene Bewerberinnen und Bewerber denkbar seien für die Position und Frauen sich verstärkt bewerben (Verweis auf unterschiedliches Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern). Andererseits sollten in den Ausschreibungstexten die erwarteten Qualifikationen genau benannt werden.

Zu 4:

Berufungsordnungen: Umfang und Inhalte, Kontrolle

- Es wurde angemerkt, dass nicht bei allen Hochschulen ersichtlich ist, ob Berufungsordnungen vorhanden sind. Dies müsse stärker kontrolliert werden.



■ Zudem müssten die Berufungsordnungen z.T. viel stärker ausgearbeitet werden. Einige Ordnungen seien sehr vage und allgemein gehalten und entsprächen nicht einmal dem Detailgrad der gültigen Rechtsprechung. Integriert werden müsse alles, was verpflichtend und bindend sei.

Ein Beispiel hierfür ist die paritätische Besetzung von Kommissionen. Derzeit würde es laut Ordnungen ausreichen, dass das vorgeschriebene weibliche Mitglied in der Kommission aus der Gruppe der Studierenden komme. Andere Ordnungen benennen gar keine Statusgruppen. Auch sei selten geklärt, was getan werden müsse, um ein weibliches Kommissionsmitglied zu finden. Hier bedürfe es klarer Regelungen.

Zu 5:

Schulung von Kommissionsmitgliedern als Voraussetzung für Kommissionsteilnahme

Als mögliches Instrumentarium zur Optimierung von Berufungsverfahren wurden spezielle Trainings und Fortbildungen für Berufungskommissionsmitglieder in die Diskussion eingebracht. Dies könnte am besten in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten geschehen, um diese möglichst frühzeitig und durchgängig in den gesamten Prozess mit einzubeziehen. So werden z. B. an der Fachhochschule Köln bereits Workshops für Berufungskommissionsmitglieder angeboten. ■

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen

- **Wiedereinführung des Einvernehmensvorbehalts der Gleichstellungsbeauftragten**
- **Aktive Wahrnehmung der Rechtsaufsicht durch das Land**
- **Einführung von Schulungen für Kommissionsmitglieder**
- **Kontrolle von Berufungsordnungen sowie ggf. Überprüfung von Inhalt und Umfang**

Workshop 2

Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – Welche Rechte und welche Stellung haben Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Hochschule?

Dieser Workshop soll konkrete Ergebnisse zu den Fragen liefern, wo und wie sich die Aufgaben, die Anforderungen an die Person und die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Hochschule bewährt bzw. nicht bewährt haben. Die Erfahrungen – zwischen Akteneinsicht, Anrufungsrecht, Ausstattung, Weisungsfreiheit und Widerspruchsrecht – galt es zu reflektieren und Anregungen für die LGG-Novellierung zu diskutieren.



Moderation: Dr. Sabine Schäfer, Universität Bielefeld

Impulsreferat: Ulrike Schultz, FernUniversität Hagen

Von der Interessenvertreterin zur Gleichstellungsmanagerin. Recht und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten – Diskrepanzen zur Praxis?



Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten und Fachhochschulen in NRW hat sich in über 25 Jahren je nach Hochschule in sehr unterschiedlicher Weise entwickelt. Die ersten Frauenbeauftragten, die ab Mitte der 1980er Jahre ihr Amt antraten, waren Interessenvertreterinnen der weiblichen Beschäftigten. Die Einrichtung von Frauenbüros zur Herstellung von Chancengleichheit war eine Forderung der zweiten Frauenbewegung gewesen, auch wenn die Verstaatlichung der Frauenfrage zu der Zeit schon kritisch hinterfragt wurde.[27] Es war klar, dass der Marsch in die Institutionen die Frauenbeauftragten zwangsläufig von der Basis lösen würde. Die Arbeit wurde den Frauenbeauftragten schwer gemacht, angesichts unterschiedlicher divergierender hochschulpolitischer Interessen der unterschiedlichen Statusgruppen und generell unterschiedlicher frauen- und familienpolitischer Vorstellungen von Frauen. Außerdem fehlte es an klaren Vorstellungen zu den Befugnissen der Frauenbeauftragten und einer gesetzlichen Grundlage für ihr Handeln, was zu sehr unterschiedlichen Erwartungen von den Frauen einerseits sowie den Hochschulleitungen andererseits führte und dem neuen Amt in der Öffentlichkeit abwertende Kommentare einbrachte.[28] Dies wurde durchaus nicht besser, als 1989 mit dem Frauenfördergesetz NRW die erste rechtliche Regelung zur Quote eingeführt wurde, die von harscher Kritik und

27 Vgl. Krautkrämer-Wagner, Uta (1989): Die Verstaatlichung der Frauenfrage: Gleichstellungsinstitutionen der Bundesländer. – Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Frauenpolitik. USP Publishing Kleine, Grünwald bei München.

28 „Das neue Amt, direkt dem Rektor unterstellt und ein wahrhaft prächtiges Beispiel für gnadenlose Geldverschwendung im Öffentlichen Dienst, soll dann also dienstlich „Zoff“ in die Männer-Bastion FernUni tragen.“ Kolumne „Frauen vor!“ von Thilo, im Wochenkurier, Hagener Anzeigenblatt, 17. Juni 1986.

Häme („Busenbonus"), aber auch einem Quäntchen Ratlosigkeit begleitet wurde. In den 1990er Jahren ebbte die Kritik ab. Gestützt von Frauenbeiräten, Frauen- und Gleichstellungskommissionen und politischer Rückendeckung durch rote Landesregierungen und ab 1995 rot-grüne Landesregierungen erkämpften sich die Frauenbeauftragten eine Position in den Strukturen der Hochschulen, auch wenn es noch lange keine Selbstverständlichkeit war, ihnen eine angemessene Ausstattung zur Verfügung zu stellen, und nach wie vor Unsicherheiten im Hinblick auf ihre Kompetenzen bestanden. Ab Mitte der 1990er wurden die meisten Frauenbeauftragten in Gleichstellungsbeauftragte umbenannt. Mit dem neuen Titel deutete sich auch ein Paradigmenwechsel an – weg von der Interessenvertretung zur Beauftragten für Gleichstellungsfragen. Was Gleichstellung letztlich beinhalten würde und wie sie im Einzelnen herbeizuführen sei, war durchaus nicht geklärt. Juristinnen und Juristen machten sich, unterstützt vom Bundesverfassungsgericht, kluge Gedanken darüber, wie das Gleichheitsgebot des Art. 3 im Hinblick auf die Verwirklichung gleicher Rechte für Männer und Frauen auszulegen sei, ob es um Gleichberechtigung, Chancengleichheit oder eben formale Gleichstellung gehe.

Mit Erlass des Landesgleichstellungsgesetzes 1999 gab es endlich eine solide Rechtsgrundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sie konnten die Schmuddelecke einer immer wieder in der Daseinsberechtigung hinterfragten Störerin verlassen und wurden regulär in die Hochschulstrukturen aufgenommen – auch wenn das LGG die Hochschulgleichstellungsbeauftragten nur am Rande berücksichtigte und viele Einzelheiten ungeregelt blieben. Der Quantensprung kam aber erst, als Erfolge in der Gleichstellung mit massiven finanziellen Anreizen verknüpft wurden: durch entsprechende Festlegungen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die zwischen Hochschule und Wissenschaftsministerium abzuschließen waren, mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft, dem Professorinnenprogramm des BMBF und mit dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule". 2006 mahnte auch die Hochschulrektorenkonferenz in der Empfehlung „Frauen fördern" verstärkte Bemühungen um Gleichstellung an.

Angesichts der geplanten Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Frage, ob die Regelungen zur Gleichstellungsarbeit an Hochschulen noch passen oder an die veränderten Aufgaben und Rahmenbedingungen angepasst werden sollten.

Die Rechtsgrundlagen

Die eigentlich wichtige Vorschrift im Hinblick auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ist der § 24 Hochschulgesetz NRW von 2007, früher § 23 HG NRW von 2000. Sowohl die Regelungen im LGG wie § 24 HG NRW stehen im rechtlichen Kontext des Gleichberechtigungsgrundsatzes aus Art. 3 Abs. 2 GG, der EU-Regelungen und EuGH-Rechtsprechung zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) von 2006. Für die konkrete Anwendung an den Universitäten kommen Regelungen in den Grundordnungen und Wahlordnungen hinzu, die sich von Universität zu Universität unterscheiden. Über den § 24 Hochschulgesetz hinausgehend findet sich im Hochschulgesetz nicht viel zu Gleichstellung und zur Gleichstellungsbeauftragten. Auch wenn man die Regelungen des LGG und des HG zusammennimmt, gibt es bislang erhebliche Spielräume. Zu diskutieren ist daher, ob engere gesetzliche Vorgaben, die die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen vereinheitlichen, gemacht werden sollen und wie diese dann aussehen könnten.

§ 24
Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Präsidiums, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die

Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung. Wählbar sind Hochschullehrerinnen und weibliche Mitglieder der Gruppen nach § 11 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 sowie Nr. 3, wenn sie ein Hochschulstudium abgeschlossen haben; von dem Erfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums sind die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten ausgenommen. Die Funktion ist hochschulöffentlich auszuschreiben.
(2) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung. Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung.

Bei der Novelle des § 24 HG NRW ist als Voraussetzung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten definiert worden, dass sie ein abgeschlossenes Hochschulstudium haben muss. Damit konnten Studentinnen oder „sonstige Beschäftigte“ ohne Hochschulabschluss das Amt nicht mehr wahrnehmen, „sonstige Beschäftigte“ ohne Hochschulabschluss können aber noch Stellvertreterin werden.

Zur Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Erste Frage:

Sollte die Gleichstellungsbeauftragte auch in Zukunft eine einheitliche Zuständigkeit für den Verwaltungsbereich und den wissenschaftlichen Bereich haben?

Gemäß § 24 HG hat sie generell die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Für diese Koppelung spricht: Die Gleichstellungsbeauftragte hat einen größeren Zuständigkeitsbereich, einen größeren Wirkungsradius, im Zweifel mehr Macht und mehr Mittel oder umgekehrt mehr Mittel und damit mehr Macht. Dagegen kann man sagen: Beide Gruppen haben äußerst unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen. An einigen Universitäten findet sich je nach Entwicklung der Gleichstellungsarbeit und je nach Personen, die in ihr aktiv sind, eine starke Konzentration auf die Verwaltungsmitarbeiterinnen, an anderen steht die Förderung der Wissenschaftlerinnen ganz im Vordergrund. Die Benachteiligungsstrukturen in beiden Bereichen sind äußerst unterschiedlich. Im Wissenschaftsbereich sind vor allem im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen die Disparitäten viel ausgeprägter und größer als im Verwaltungsbereich, in dem an einigen Universitäten in verschiedenen Bereichen – z. B. auch in Führungspositionen auf Dezernatsebene – Geschlechtergleichheit erreicht ist. Durch die Koppelung der Aufgaben haben Gleichstellungsbeauftragte auch eine Schnittstelle sowohl zum wissenschaftlichen Personalrat, der im letzten Jahr ausgedehntere Befugnisse bekommen hat, und zum Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal. Ob die Regelung so bleiben soll, ist zu überdenken. In Berlin und in Bayern sind die Zuständigkeiten getrennt, da gibt es Frauenbeauftragte für den Verwaltungsbereich und Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich.
Es ist auch die Frage, ob es mit der doppelten Aufgabe für den wissenschaftlichen und den nichtwissenschaftlichen Bereich zusammenhängt, dass in den letzten Jahren Parallelstrukturen im Bereich der Gleichstellung entstanden sind: Diversity-Beauftragte, Integrationsstellen, Referentinnen für Gleichstellung, die häufig in der Verwaltung oder bei der Hochschulleitung angesiedelt sind. Diese Entwicklung verdient eine kritische Betrachtung.

§ 24 Hochschulgesetz ist inkonsequent, indem er den Schwerpunkt der Aufgaben auf den wissenschaftlichen Bereich legt, die „Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und der leistungsorientierten Mittelvergabe“. Nach § 16 Abs. 1 S. 1 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte aber Angehörige der Verwaltung. Auch wenn ihr attestiert wird, dass sie frei von fachlichen Weisungen ist (§ 16 Abs. 1 S. 2) und dass Interessenwiderstreite vermieden werden sollen (§ 16 Abs. 1 S. 3), legt eine solche Zuordnung immer die Einordnung in die Hierarchie und ihre Gehorsamkeitsstruktur nahe. Für die Gleichstellungsbeauftragte ist dann die Frage,

ob sie sich mehr als Wissenschaftlerin und diesem Bereich zugehörig fühlt oder als Verwaltungsangehörige. Identifikationsfragen spielen sicherlich eine Rolle. Wissenschaft und Verwaltung sind je eigene Subsysteme mit eigener Funktionsweise, Struktur und Kultur.

Zweite Frage:
Sollte die Gleichstellungsbeauftragte eine Stelle haben oder freigestellt werden?

Das wird an den Universitäten unterschiedlich gehandhabt. Auch bei einer Freistellung muss irgendwo eine Ersatzstelle da sein. Das Ganze wird problematisch, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte länger im Amt war und dann auf ihre richtige Stelle, die ihr freigehalten worden sein müsste, zurück will. Gibt es die Stelle noch? Bei dem Tempo, in dem unsere Hochschulen umgekrempelt, Fachbereiche aufgelöst, abgeschafft oder auch umstrukturiert werden, können sich hier Probleme ergeben. Ist es auch noch zeitgemäß, die Gleichstellungsbeauftragte als Interessenvertreterin anzusehen, ist sie nicht vielmehr Gleichstellungsmanagerin bzw. sollte es sein? Brauchen wir Gleichstellungsfunktionärinnen, die als Externe auf eine Gleichstellungsstelle in die Universitäten gewählt oder ernannt werden? Das bedingt ein erhebliches Umdenken, nicht nur einen Status, sondern einen kompletten Mentalitätswechsel.
Wird die Gleichstellungsbeauftragte durch Freistellung auch hinreichend entlastet bzw. für die Ausübung des Amtes hinreichend kompensiert? § 16 Abs. 3 LGG sieht vor: Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Das Bundesgleichstellungsgesetz geht weiter und sieht ähnlich wie bei Personalräten nach dem LPVG vor: „Die fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs ist im Hinblick auf die Einbeziehung in Personalauswahlentscheidungen zu gewährleisten. Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.“ (§ 18 Abs. 5 S. 2 und 3)

Dritte Frage:
Wie halten wir es mit der Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten?

Seit 2007 postuliert das Hochschulgesetz, dass Hochschullehrerinnen und alle hochschulangehörigen Frauen mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium als Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden können und dass eine Ausnahme nur für die Stellvertreterinnen gilt. Das LGG, das wir in das HG hineinlesen müssen, fordert in § 15 Abs. 3 S. 2: Ihre Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden. „Soll“ heißt: Ausnahmen sind möglich. Warum heißt es nicht „muss“? Außerdem stellt sich die Frage: Kann eine Qualifikation bei der Wahl berücksichtigt werden? Haben wir Anforderungsprofile? Bisher nicht, und es ist schwer, bei Wahlen mit Anforderungsprofilen zu operieren. Wer überprüft die Erfüllung der Kriterien? Aber wollen wir angesichts der Anforderungen an das Amt weiter Wahlen haben, die – spitz gesagt – wie eine Klassensprecherinnen-Wahl laufen können, bei der man die Beliebteste nimmt oder die, die am besten laut reden kann? Auch das könnte ein Argument für eine Gleichstellungsmanagerin bzw. -funktionärin sein.

Vierte Frage:
Wie sollte die Amtszeit geregelt sein?

§ 24 HG sieht vor: Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. An manchen Universitäten werden Gleichstellungsbeauftragte auf Dauer gewählt, was klipp und klar in Widerspruch zu einem Wahlamt steht. Im Übrigen sind in den Wahlordnungen sehr unterschiedliche Wahlperioden vorgesehen, z. T. eine begrenzte, z. T. eine unbegrenzte Möglichkeit der Wiederwahl, die dann auch wieder zu einer Art unbegrenzter Amtsdauer führen kann.

Fünfte Frage:
Wie ist es mit der Stellvertretung?

§ 15 LGG sieht vor: eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. § 24 HG spricht von Stellvertretung (Abs. 1 S. 5) und von Stellvertreterinnen (Abs. 1 S. 6). An den Hochschulen werden sehr unterschiedliche Modelle praktiziert. Ein klassisches Modell ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte wissenschaftliche Mitarbeiterin ist und dann Stellvertreterinnen aus den anderen Statusgruppen hat, also eine aus der Gruppe der Professorinnen und eine aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen, die dann häufig viele Aufgaben für die Gleichstellung in der Verwaltung übernimmt. Studentinnen können seit 2007 formal kein Amt mehr übertragen bekommen, sie werden an vielen Universitäten aber nach wie vor berücksichtigt. Sie sind dann nicht studentische Vertreterinnen, sondern werden studentische Beraterinnen genannt. Manche Universitäten haben nur eine Stellvertreterin. Ist hier eine Vereinheitlichung anzustreben, oder sollen die Hochschulen weiter ihre unterschiedlichen Kulturen leben können?

Was ist bei Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten? Können die Vertreterinnen dann die Tätigkeit wahrnehmen? Im Hochschulgesetz NRW und im LGG findet sich hierzu keine Regelung. Zum Vergleich: Das Bundesgleichstellungsgesetz von 2002 sieht in § 16 Abs. 7 vor, dass in diesem Fall nachgewählt werden muss. Offen gelassen ist auch, ob und inwieweit die Stellvertreterinnen zu entlasten sind. § 18 Abs. 7 Bundesgleichstellungsgesetz enthält hierzu eine konkrete Regelung.

Sind Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte Stellvertreterinnen? Das Hochschulgesetz erwähnt nur ganz lapidar, dass sie in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme sind. Haben sie dort gleiche Rechte wie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte? Wie ist ihr Status? Wie ist ihr Verhältnis zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten? Bei Interviews an Hochschulen habe ich erfahren, dass sich erhebliche Probleme bei der Abgrenzung der Zuständigkeiten ergeben können. Problematisch ist, dass Fakultätsgleichstellungsbeauftragte oft in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen in ihrer Fakultät stehen. Ungeklärt ist auch hier die Frage der Entlastung und ebenfalls die Frage der Qualifikation. Ich finde das Modell der Universität Köln interessant und bedenkenswert. Dort gibt es in jeder Fakultät eine Vertreterin für Berufungsangelegenheiten und eine Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen.

Sechste Frage:
Wie ist es mit den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und Aufgabenbeschreibungen?

Ist eine Aufgabenbeschreibung oder überhaupt eine Definition eines Berufsbildes erforderlich? Für eine Interessenvertreterin kann vielleicht darauf verzichtet werden. Aber welche Interessen ist die Gleichstellungsbeauftragte berechtigt zu vertreten und wie? Ich möchte hier Christel Steylaers, die langjährige kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Remscheid, zitieren. In ihrem Leitartikel zum Jubiläumsband 2013 der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) schreibt sie: „Es ist ein eigenartiger Berufsstand, der sich Mitte der achtziger Jahre entwickelt hat. Es gab weder ein Berufsbild noch eine einheitliche Berufsbezeichnung, und es gab keinen klaren Arbeitsauftrag, als die ersten kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ab 1982 die Arbeit aufnahmen“ (Steylaers 2013, im Erscheinen). Wären da nicht 30 Jahre später Klarstellungen erforderlich? Es geht letztlich um die Frage der Professionalisierung dieses Tätigkeitsfeldes, eine Frage, die mich sehr beschäftigt hat, weil ich lange Jahre eine Qualifizierung für Gleichstellungsarbeit angeboten habe.
Dies führt zwangsläufig zu dem ebenfalls ungeklärten, aber auch heiklen Thema: Sind die Gleichstellungsbeauftragten bei uns wirklich Gleichstellungsbeauftragte, oder sind sie Frauenbeauftragte? In der Festschrift der LAG findet man die Aussage, dass die Bezeichnung Gleichstellungsbeauftragte ein Etikettenschwindel sei, der Realität entspräche „Frauenbeauftragte“, und viele aus der Frauenbewegung kommende Amtsinhaberinnen nennten sich lieber „Frauenbeauftragte“, „um sprachlich deutlich zu



machen: Hier geht es in erster Linie um Frauen“.[29] In § 24 HG von 2007 steht, wie schon vorher im Hochschulgesetz von 2000: „Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen (...) wahrzunehmen: Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte (...) hin.“ Das LGG differenziert, verweist häufiger auf „Frauen und Männer“, bleibt aber bei der Bezeichnung „Frauenförderplan“ und erwähnt in der Regelung zur Fortbildung „weibliche Beschäftigte“. Das Bundesgleichstellungsgesetz äußert sich neutral: Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern usw. betreffen.

Ist es angesichts des Geschlechterrollenwandels in unserer Gesellschaft noch gerechtfertigt, Gleichstellungsbeauftragten nur die Frauenbelange zuzuweisen? Dies ist auch angesichts der veränderten Wahrnehmungen von Geschlecht, die von der traditionellen binären Codierung abweichen, zu überdenken. Wen vertritt die Gleichstellungsbeauftragte also? Faktisch werden die meisten auch schon von Männern um Unterstützung gebeten worden sein, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, die zurzeit die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten umtreibt und die gerne von außen an alle Gleichstellungsbeauftragten herangetragen wird: Muss die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein? In § 15 Abs. 3 LGG steht: „Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen.“ Meine persönliche Meinung ist: Im Moment auf jeden Fall noch, aber wir müssen darüber nachdenken.

Bei der Zuweisung von Aufgaben ergeben sich mittlerweile faktische Schwierigkeiten bei der Abgrenzung der Zuständigkeiten zu den genannten anderen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren an Hochschulen. Eine weitere Schnittstelle hat die Gleichstellungsbeauftragte aufgrund der Aufgaben, die sie nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) wahrzunehmen hat, zur Behinderten-Obfrau oder zum Behinderten-Obmann in Fällen von sog. intersektioneller Diskriminierung, wenn eine Benachteiligung wegen des Geschlechts mit einer Behinderung zusammentrifft.

Siebte Frage:
Welche Rechte haben die Gleichstellungsbeauftragten, welche sollten sie haben?

- **Gremienbeteiligung:** Gemäß § 24 Abs. 1 S. 3 HG ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied zu laden. Sie hat kein Stimmrecht. Zu überlegen ist, ob sie es bekommen sollte. Es stünde dann aber in Konflikt zum Veto-Recht gemäß § 19 LGG.

29 Zum sprachlichen „Wirrwarr“ und zur näheren Begriffsbestimmung siehe: Steylaers, Christel (2012): Von Beruf: Frauenbeauftragte – Zum Berufsbild der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, in: Berghahn, Sabine/Schultz, Ulrike (Hrsg.): Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Hamburg: Dashöfer. Loseblattsammlung.

- **Teilnahmerecht:** Gemäß § 18 Abs. 4 LGG ist ihr Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen zu geben. Bezieht das Führungsklausuren und Leitungsbesprechungen mit ein? Bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist dies nicht der Fall. Hier ist eine Klarstellung erforderlich.

- **Akteneinsichtsrecht:** Bei der Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Personalakten (§ 18 Abs. 1 LGG) scheinen sich in der Praxis keine Probleme zu ergeben.

- **Frühzeitige Unterrichtung über beabsichtigte Maßnahmen** (§ 18 Abs. 2 LGG): Was ist frühzeitig? Das wird äußerst unterschiedlich definiert und schafft Streitpotenzial.

- **Widerspruchsrecht:** Sollte das Widerspruchsrecht ergänzt werden um ein Klagerecht? Seit die Universitäten öffentliche Körperschaften sind und nicht mehr der Fach- und Rechtsaufsicht des Ministeriums unterstehen, läuft das Widerspruchsrecht weitgehend ins Leere. Das Bundesgleichstellungsgesetz sieht in § 22 ein Klagerecht vor, wenn die Dienststelle Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat und wenn die Dienststelle einen den Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

Achte Frage:
Welche Gremien zur Gleichstellung sollte es an Hochschulen geben?

§ 24 Abs. 2 HG regelt: Das Nähere zur Gleichstellungskommission regelt die Hochschule in ihrer Grundordnung. An einigen Hochschulen gibt es einen Beirat für Gleichstellung, an anderen einen Frauenbeirat, eine Steuerungsgruppe für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes u. a. Auch hier ist zu diskutieren, ob angesichts des Spielraums der Hochschulen Vereinheitlichungen vorgenommen werden sollten.

Neunte Frage, die gleichzeitig eine Feststellung ist:
Sollten die Frauenförderpläne nicht Gleichstellungsplan von Mann und Frau genannt werden?

Wichtig ist, den Gleichstellungsplan als Instrument der Personalwirtschaft auszuformen und zu nutzen. Zu überdenken ist, den Gleichstellungsplan nur alle 4 bis 5 Jahre aufzustellen. Dies wird von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten mit Hinweis auf Arbeitsentlastung und Bürokratieabbau gefordert. Finanzielle Förderungen innerhalb der Hochschule sollten mit dem Vorhandensein des Gleichstellungsplans bzw. seiner pünktlichen Aktualisierung und der Erreichung der darin formulierten Ziele verknüpft sein.

Fazit

Eine intensive Diskussion über die Stellung der Hochschulgleichstellungsbeauftragten ist notwendig. Es sind grundlegende Fragen zu klären. In den Blick zu nehmen ist, inwieweit die Gleichstellungsbeauftragten Interessenvertreterinnen sein sollen und als Gleichstellungsmanagerinnen fungieren können. Dennoch sollten rechtlich keine engen Vorgaben gemacht werden, sondern es sollte den Hochschulen ein Spielraum bleiben, das Amt passend zur jeweiligen Struktur und Kultur auszugestalten. § 24 HG NRW und die Bestimmungen des LGG sind zu modernisieren und an die veränderten Aufgaben anzupassen. ■

Impulsreferat: Irmgard Pilgrim, LaKof-NRW-Sprecherin
Gleichstellungsbeauftragte im Hochschulalltag. Ein Spannungsfeld zwischen gesetzlichen Regelungen und gelebter Praxis[30]



In meinem Impulsvortrag werde ich aus der Praxisperspektive aufzeigen, welche erweiterten rechtlichen Regelungen, insbesondere im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG), im Hinblick auf die Position der Gleichstellungsbeauftragten notwendig sind, damit die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann wirkungsvoller und nachhaltiger realisiert werden kann. Hierbei werde ich mich kurz auf einzelne Paragrafen im LGG beziehen, einen kurzen Blick auf die gelebte Praxis werfen, um dann einzelne Diskussionspunkte aufzuzeigen und Empfehlungen auszusprechen. Ich werde mich dabei auf die mir am wichtigsten erscheinenden Punkte beziehen, und zwar auf

- **den erweiterten Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten,**
- **ihre strukturelle Verankerung in der Hochschule**
- **sowie ihre Arbeitsbedingungen und ihre Rechte.**

Mit der Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW im Jahr 1999 wurde erstmals eine umfassende gesetzliche Regelung umgesetzt, um der strukturellen Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken mit dem Ziel, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frau und Mann zu realisieren. Die im Gesetz festgelegte Rechtspflicht der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und die ihr zugeschriebenen Rechte wie das Teilnahme- und Rederecht in Gremien, das Recht auf Akteneinsicht, das Widerspruchsrecht, die Weisungsfreiheit sowie die Mitwirkung bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Auswirkung auf die Gleichstellung haben, stärkten die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen maßgeblich und bilden die Grundlage ihres Handelns.

1 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind festgelegt in § 17 LGG und werden für die Hochschulen konkretisiert durch § 24 Hochschulgesetz (HG). Nach den gesetzlichen Vorgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte weitreichende Mitwirkungsrechte. Im LGG wird besonders ihre Mitwirkung an Personalauswahlverfahren sowie ihre Mitwirkung bei der Erstellung von Frauenförderplänen hervorgehoben.

Zur Praxis

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten war in den ersten Jahren nach der Einführung des Landesgleichstellungsgesetzes überwiegend dadurch geprägt, diese Rechte, insbesondere die Teilnahme an allen Gremien, vor Ort durchzusetzen und zu erkämpfen. Ihre inhaltliche Arbeit konzentrierte sich dabei im Wesentlichen auf die Beteiligung an Berufungs- und Personalauswahlverfahren sowie auf die Erstellung von Frauenförderplänen (bzw. die Beteiligung daran). Dies war häufig mit deutlichen Widerständen und Ressentiments verbunden.
Die Entwicklung der neuen Hochschulsteuerung und Hochschulstrukturen, hier nenne ich nur einige Schlagworte wie Deregulierung, Hochschulautonomie, Studienreform, Wettbewerbsfähigkeit, Exzellenzinitiative und Rankings, hat den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten erheblich erweitert und gewandelt. Gleichstellung ist insbesondere durch die Exzellenzinitiative, das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Berücksichtigung der Gleichstellung bei der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) sowie das Gleichstellungsranking des CEWS zum Wettbewerbsfaktor für Hochschulleitungen geworden.

30 Irmgard Pilgrim war zum Zeitpunkt des Kongresses leider erkrankt, stellte aber ihr Impulsreferat für die Tagungsdokumentation zur Verfügung.

Dies hat dazu geführt, dass Gleichstellungsbeauftragte längst nicht mehr nur auf der operativen Ebene bei Berufungs- und Personalauswahlverfahren beteiligt sind, sondern als Genderexpertinnen bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten und Strategiepapieren gefragt sind, ohne die eine erfolgreiche Mittelakquise, zumindest bei koordinierten Programmen der DFG, deutlich erschwert ist.

Ebenso sind sie einbezogen bei der Akkreditierung von Studiengängen, beim Qualitätsmanagement in Lehre und Forschung, bei der Personalentwicklung, bei der Profilbildung der Hochschulen sowie bei der Hochschulentwicklungsplanung und der Hochschulsteuerung. „Faktisch agieren sie als Impulsgeberinnen, Motoren und Controllerin der Gleichstellung in einer Person und sind häufig die zentralen Change Agents in diesem Politikfeld“[31], wie Heike Kahlert es formuliert hat.

Stichpunktartig zeige ich exemplarisch einige Arbeitsbereiche auf, um die Vielfältigkeit zu veranschaulichen:

- Konzeption, Entwicklung und z. T. auch Umsetzung von Gleichstellungskonzepten (Professorinnenprogramm, Gleichstellungsstandards der DFG, Akkreditierungsverfahren, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, TOTAL-E-QUALITY-Prädikat etc.)
- Gender-Controlling, Gender-Monitoring
- Beratung der Hochschulleitung und der Fakultäten
- Mitwirkung in Gremien (Hochschulrat, Präsidium, Senat, Senatskommissionen etc.)
- Personalauswahlverfahren in allen Bereichen (Berufungsverfahren, wissenschaftliche Personalstellen, Stellen in Technik und Verwaltung, Ausbildungsplätze, Höhergruppierungen, Beförderungen)
- Personalentwicklung (Qualifizierungsprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Genderkompetenztrainings, Gender in der Lehre etc.)
- Projektmanagement von Gleichstellungsprojekten (Mentoringprogramme, audit familiengerechte hochschule, MINT-Projekte etc.)
- Beratung und Anlaufstelle für (sexuelle) Diskriminierung
- Leitung und Koordination des Gleichstellungsbüros und der dezentralen Gleichstellungsarbeit
- Netzwerkbildung
- Öffentlichkeitsarbeit

Die Aufzählung verdeutlicht die enorme Aufgabenerweiterung in den letzten Jahren und die Tatsache, dass Gleichstellungsbeauftragte noch nie so sehr wie jetzt in die Hochschulstrategie und Hochschulentwicklung eingebunden waren.

Folgende Fragen stellen sich nun zwangsläufig:

Welche personellen und finanziellen Ressourcen sind notwendig, um dieses weite und umfangreiche Spektrum an Aufgaben zu erfüllen?
Welche Strukturen sind für die Umsetzung notwendig und welche Kompetenzen und Qualifikationen werden für eine professionelle Umsetzung dieser Aufgaben benötigt?

Während ich auf die Frage der Professionalisierung an dieser Stelle aus zeitlichen Gründen nicht eingehen möchte, konzentriere ich mich im nächsten Punkt zunächst auf die Gleichstellungsstrukturen.

2 Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Nach § 15 LGG bestellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Nach dem Hochschulgesetz sind ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten zu bestellen. Nähere Regelungen, insbesondere zu den Stellvertreterinnen, werden dort nicht festgelegt.

Zur Praxis

Die Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung in den Hochschulen des Landes ist fast so vielfältig wie die Anzahl der Hochschulen. Es gibt dazu die unterschiedlichsten Modelle.

31 Kahlert, Heike (2007): Für einen strategischen Traditionalismus: Geschlechterpolitik in Hochschule und Wissenschaft, in: Löther, Andrea (Hrsg.): BuKoF: Dokumentation der 19. Jahrestagung. Bonn, S. 17.

An einigen Hochschulen werden hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt mit jeweils ein, zwei oder drei Stellvertreterinnen aus den einzelnen Statusgruppen, meist aus den Bereichen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und der Studentinnen (als Beraterinnen), z. B. an den Universitäten Bochum und Bielefeld. An anderen Hochschulen, wie z. B. der RWTH Aachen, ist die Statusgruppe der Stellvertreterinnen nicht weiter geregelt oder es wird nur eine Stellvertreterin bestellt (Universität Paderborn). An den Fachhochschulen spiegelt sich diese Vielfalt ebenfalls wider. Ebenso heterogen stellt sich die Situation der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten/Fachbereichen dar, diese variiert von einer bis zu drei Stellvertreterinnen.

Empfehlungen

Aufgrund der starken Heterogenität der Strukturen, die sich an den Hochschulen gebildet hat, besteht Klärungsbedarf über die Zuständigkeiten und Rechte der Stellvertreterinnen. Dies betrifft insbesondere die Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten, aber auch der Stellvertreterinnen aus den Statusgruppen. Allerdings erscheint es meines Erachtens gerade wegen der starken Heterogenität, die die unterschiedliche und tradierte Gleichstellungskultur der jeweiligen Hochschulen widerspiegelt, sinnvoll, dies in den jeweiligen Grundordnungen der Hochschulen festzulegen.

Im Zusammenhang mit der strukturellen Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Zuständigkeiten sind ebenfalls die an einzelnen Hochschulen neu implementierten Gleichstellungsstrukturen wie bspw. Gender- und Diversity-Stabsstellen (RWTH Aachen, TU Dortmund) zu diskutieren. Dies würde jedoch den zeitlichen Rahmen dieses Vortrags sprengen.
Die Möglichkeit der Wahl einer studentischen Gleichstellungsbeauftragten, die nach der Novellierung des Hochschulgesetzes 2007 abgeschafft wurde, sollte gesetzlich wieder eingeführt werden (HG).

Nach dieser kurzen Darstellung der Ausgangslage möchte ich nun – wie anfangs angekündigt – zu den weiteren Punkten kommen, die meiner Ansicht nach einer dringenden rechtlichen Verbesserung im Blick auf die Position der Gleichstellungsbeauftragten bedürfen, um in den Hochschulen überzeugende und professionelle Gleichstellungsarbeit leisten zu können und den erforderlichen Qualitätsstandards zu genügen.

3 Freistellung und Ausstattung

Nach § 16 LGG nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.
Die Entlastung **soll in der Regel** in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit betreffen.

Zur Praxis

Die gesetzliche Regelung ist sehr weich formuliert und wird in der Praxis sehr unterschiedlich realisiert. Die gleiche heterogene Situation, die sich bei den Strukturen darstellt, setzt sich bei den Ressourcen, die für die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung stehen, fort. Die Freistellungsregelungen, die personelle Ausstattung und die finanziellen Ressourcen sind in den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich implementiert. Sie unterscheiden sich nach Größe der Hochschule, aber auch nach Hochschulform sehr stark. Während laut Gender-Report 2010[32] 71,4 Prozent der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten zu 100 Prozent freigestellt sind und z. T. auch für ihre Stellvertreterinnen in einem geringen Umfang eine Freistellung besteht, sind an den Fachhochschulen

32 Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, Fakten, Analysen, Profile. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9. Essen.

nur 25 Prozent der zentralen Gleichstellungsbeauftragten freigestellt. Die von den Hochschulen zur Verfügung gestellten finanziellen Ressourcen für Gleichstellung reichen nach dem Gender-Report an den Universitäten von 5 000 Euro bis 197 000 Euro, an den Fachhochschulen von 7 000 Euro bis 77 400 Euro und sind an den Kunst- und Musikhochschulen fast gar nicht vorhanden.
Vor dem Hintergrund des anfangs skizzierten Arbeitsumfangs und des erweiterten Aufgabenbereichs sind die Aufgaben mit der im Gesetz genannten Mindestentlastung in keiner Weise zu leisten.

Empfehlungen

Damit erforderliche Qualitätsstandards erfüllt werden können, müssen die Freistellungsregelung, die Ausstattung und die personellen und finanziellen Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten in der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes deutlich verbessert und an die tatsächlichen Anforderungen angepasst werden. Dies betrifft insbesondere die Freistellungsregelung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten/Fachbereichen. Hier fällt es zunehmend schwerer, Frauen zu gewinnen, die – meist neben ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsphase – dieses zeitaufwendige und verantwortungsvolle Amt wahrnehmen. Dabei zeigt sich auch eine gewisse ‚Gleichstellungsparadoxie' – einerseits setzen sich die Gleichstellungsbeauftragten gezielt für bessere Bedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein, andererseits wird ihre eigene wissenschaftliche Karriere durch ihr Amt beeinträchtigt und verzögert.
Dies trifft im besonderen Maße auch auf die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aus dem Kreis der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu.

Die Freistellungsregelung sollte daher deutlich erweitert werden.
Sinnvoll wäre eine Freistellungsregelung analog zum Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG) mit einer Freistellung von zwei Mitgliedern bei 501–900 Beschäftigten, vier Mitgliedern bei 1 501–2 000 Beschäftigten und fünf Mitgliedern bei 2 001–3 000 Beschäftigten.

Ebenso erstrebenswert ist eine Freistellungsregelung wie im Berliner Hochschulgesetz (§ 59 Abs. 10) nach dem die nebenberuflichen Frauenbeauftragten in den Fachbereichen auf Antrag bis zu 50 Prozent von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden können. Dies würde den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zudem eine Vertragsverlängerung gemäß § 2 Abs. 5 Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) eröffnen. Darüber hinaus sollte in Anlehnung an den § 18 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) in Dienststellen mit mehr als 1 200 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelzeit gestellt werden, und zwar als Referentin.
Ebenfalls sollten der mit der Wahrnehmung des Amtes verbundene Aufwand und die ggf. höherwertige Tätigkeit entsprechend ausgeglichen werden, z. B. durch Funktions- oder Leistungszulagen.
Um die Position der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken, sollten auch die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ausgebaut werden, dies betrifft vor allem das Widerspruchsrecht.

4 Widerspruchsrecht

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach § 18 LGG umfangreiche Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte, dabei ist sie fachlich nicht weisungsgebunden. Sie ist in alle Maßnahmen frühzeitig einzubeziehen, also schon vor der Entscheidung einer Maßnahme, damit sie zur Willensbildung der zuständigen Dienststelle beitragen kann. Auch in allen Gremien hat sie Antrags- und Rederecht und ist wie ein Mitglied zu laden. Damit hat sie einen großen Handlungsspielraum. Was aber, wenn diese Regelungen des LGG nicht eingehalten werden und die Gleichstellungsbeauftragte bspw. nicht frühzeitig beteiligt wird oder in Personalauswahlverfahren – insbesondere in Berufungsverfahren – feststellt, dass gegen das LGG verstoßen wird?
In diesem Fall hat sie die Möglichkeit, innerhalb einer Woche Widerspruch einzulegen (§ 19 LGG). Allerdings hat dieser Widerspruch nur eine aufschiebende Wirkung zur Folge, bis die Maßnahme von der Dienststelle neu entschieden wird bzw. die Gleichstellungsbeauftragte über die Maßnahme ausreichend informiert wird.

Wird diesem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht stattgegeben, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen.

Zur Praxis

Ein Widerspruchsrecht allein mit aufschiebender Wirkung läuft jedoch im Hochschulbereich insbesondere bei Berufungsverfahren ins Leere. Auch die Möglichkeit, bei nicht stattgegebenem Widerspruch diesen bei der übergeordneten Dienststelle erneut einzureichen, ist nicht zielführend. Nach der Novellierung des Hochschulgesetzes ist die übergeordnete Dienststelle nicht mehr das Ministerium, sondern der Hochschulrat, der selbst ein Gremium der Hochschule ist und in dem die nachgeordnete Dienststelle beratend mitwirkt.

Der Stellenwert eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten ist nach der Novellierung des alten Hochschulgesetzes, in dem sowohl das Ministerium noch übergeordnete Dienststelle der Hochschule war und ein Einvernehmensvorbehalt bei Berufungen bestand als auch der Senat der Hochschule noch bei Berufungsvorschlägen beteiligt war, erheblich gesunken und läuft oft ins Leere (dies bestätigen auch Erhebungen in der LaKof NRW).

Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf.

Empfehlungen

Bei nicht stattgegebenem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten sollte als oberste Dienststelle das Ministerium eintreten, analog der Regelung zum Personalrat im Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes Art. 1 Abschnitt 3 vom 31. Januar 2012.
Denkbar wäre auch eine Regelung wie im Landesgleichstellungsgesetz Bremen (§ 13 Abs. 2 LGG Bremen), im Falle eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten diesen direkt der zuständigen Stelle im Ministerium zur Entscheidung (oder aber zur Stellungnahme) vorzulegen.
Analog zum Bundesgleichstellungsgesetz (§ 21 BGleiG) sollte der Gleichstellungsbeauftragten ein Einspruchsrecht zugesprochen werden. Damit würde bei nicht stattgegebenem Einspruch der Gleichstellungsbeauftragten automatisch die übergeordnete Dienststelle eingeschaltet. Darüber hinaus ermöglicht ihr das Einspruchsrecht nach erfolglosem Einspruch bei der übergeordneten Dienststelle und erneutem Scheitern einer einvernehmlichen Lösungsfindung, das Verwaltungsgericht anzurufen (eingeschränktes Klagerecht bei Verletzung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und fehlendem Gleichstellungsplan).

5 Fazit

Rückblickend ist festzustellen, dass das LGG für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern von wesentlicher Bedeutung ist und sich grundsätzlich bewährt hat.
Ohne detaillierte Regelungen zu Personalauswahlverfahren, ohne die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und ohne Frauenförderpläne wäre die Anzahl der Professorinnen und weiterer Frauen in Führungspositionen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sicherlich wesentlich geringer.
Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten, ihre fachliche Weisungsfreiheit, die konkreten Ausführungen zu Personalauswahlverfahren und die Frauenförderpläne, als schon sehr früh eingeführtes Steuerungsinstrument, sind grundsätzlich sehr geeignete gesetzliche Regelungen zur Umsetzung der Gleichstellung – vorausgesetzt, die Regelungen werden in den Hochschulen umfassend umgesetzt. Doch hieran mangelt es nur zu oft.

Daher ist es dringend erforderlich, bei Nichteinhaltung des LGG, insbesondere bei Nichteinhaltung der Frauenförderpläne und Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, Sanktionen einzuführen, wie dies jetzt schon ansatzweise in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land umgesetzt wurde.
Ebenfalls sollten die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt, ihr ein effektives Vetorecht zugesprochen und ihre finanzielle und personelle Ausstattung wesentlich verbessert werden, damit die erforderlichen Qualitätsstandards erfüllt werden können. ■

Protokoll zu Workshop 2:

Stellung der Gleichstellungsbeauftragten – Welche Rechte und welche Stellung haben Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Hochschule?

Protokollantinnen: Meike Hilgemann, Ricarda Serritelli (Wiss. Mitarbeiterinnen der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Vorbemerkung: Allgemein wurde darauf hingewiesen, dass geklärt werden müsste, welches Gesetz für Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der richtige und entscheidende Ort ist. Ist das Hochschulgesetz in diesem Fall relevanter als das Landesgleichstellungsgesetz? Greift das LGG bei Lücken des HG? Die Teilnehmenden hielten es für beide Gesetze erforderlich, dass Instrumente verankert werden, die unmittelbar greifen.

Zentrale Themen

Im Workshop 2 ging es in der Diskussion im Wesentlichen um zwei zentrale Bereiche der Gleichstellungsbeauftragten:

1. um die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (Sollten sie bspw. ein Stimmrecht und/oder ein Vetorecht haben? Wie sollte das Widerspruchsrecht ausgestaltet sein? etc.) und

2. um Aufgaben und Qualifikationen der Gleichstellungsbeauftragten (Welche Qualifikationen braucht man zur Ausübung dieses Amtes? Was sind berufliche Perspektiven einer Gleichstellungsbeauftragten? Muss eine Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein oder sollte es auch männliche Gleichstellungsbeauftragte geben können? etc.).

Zu 1:

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich einig, dass das aktuell geltende Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren nicht ausreichend ist. Einige plädierten für die Verankerung eines Klagerechts im Rahmen der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (analog zum Klagerecht des Betriebsrates im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG). Sie argumentierten, dass es in der LaKof und auch im Ministerium keine Juristinnen und Juristen gebe, die beratend tätig seien und an die sich die Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf wenden könnten. Es mangele derzeit an einer umfassenden Unterstützungsstruktur für Entscheidungen im Rahmen von Berufungsverfahren, die sich aus einem Klagerecht für Gleichstellungsbeauftragte und konkreten juristischen Fachansprechpartnerinnen und -partnern zusammensetzen könnte. Auch betonten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass bei nicht stattgegebenem Widerspruchsrecht das Ministerium als höchste Dienststelle informiert werden und letztlich die Entscheidung vornehmen sollte. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sprachen sich mehrheitlich dafür aus, dass der im Jahr 2007 im Rahmen des Hochschulfreiheitsgesetzes abgeschaffte Einvernehmensvorbehalt des Ministeriums wieder eingeführt werden sollte. Eine Teilnehmerin erwähnte zudem, dass es an der FH Bielefeld einen Präsidiumsbeschluss gebe, der besage, dass keine Entscheidung ohne die Zustimmung des Präsidiums vorgenommen werden dürfe. Im Workshop wurde diskutiert, ob dieser Beschluss im Rahmen der Novellierung des LGG auf Gleichstellungsbeauftragte übertragbar wäre.

Zu 2:

Aufgaben und Qualifikationen der Gleichstellungsbeauftragten

Im Workshop wurde die Notwendigkeit betont, dass es unterschiedliche Gleichstellungsbeauftragte für die einzelnen Statusgruppen (Wissenschaftliches Personal, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, Studierende) der Hochschule geben muss, die von der jeweiligen Gruppe gewählt werden. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer sprachen sich aus diesem Grund für ein „Gleichstellungsbeauftragten-Team“ aus, das gemeinsam gleichstellungspolitische Arbeit an der Hochschule ausübt. Es sollte eine Haupt-Gleichstellungsbeauf-

tragte aus diesem Team gewählt werden, die als Sprecherin fungiert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hoben in der Diskussion wiederholt die Relevanz und Wertschätzung der verschiedenen Statusgruppen für die Gleichstellungsarbeit hervor und sprachen sich deutlich für die Wiederverankerung der studentischen Gleichstellungsbeauftragten aus. In diesem Zusammenhang wurde auch diskutiert, welche Kompetenzen zur Ausübung des Amtes wichtig sind und welches Aufgabenspektrum von welcher Gleichstellungsbeauftragten ausgeführt werden könnte. Konsens herrschte darüber, dass für die Ausübung des Amtes eine entsprechende Expertise vonnöten ist, um sich im Wissenschaftsbetrieb erfolgreich positionieren zu können. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer lehnten den Zusatz im Hochschulgesetz „Wählbar sind Hochschullehrerinnen und weibliche Mitglieder der Gruppen nach § 11 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 sowie Nr. 3, wenn sie ein Hochschulstudium abgeschlossen haben; von dem Erfordernis des abgeschlossenen Hochschulstudiums sind die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten ausgenommen“ ab und befürworteten die Streichung des Zusatzes, dass ein Hochschulabschluss Voraussetzung für die Ausübung des Amtes ist. Vielmehr wiesen sie darauf hin, dass eine inhaltliche Ausbildung in Form einer „Gender-Fortbildung“ erforderlich sei.

Darüber hinaus wurde im Workshop von einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Klärung des Verhältnisses der zentralen, dezentralen und stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zueinander gewünscht. So gab es bspw. den Vorschlag, dass das Ministerium Handlungsempfehlungen und Modelle erarbeiten sollte für die Rolle, die Aufgaben und das Verhältnis der einzelnen Gleichstellungsbeauftragten. Andere machten darauf aufmerksam, dass es durch die verschiedenen Hochschultypen und Hochschulgrößen enorme Interessensunterschiede gäbe, die berücksichtigt werden müssten, und eine einfache Rollen-/Aufgabenbeschreibung nicht ohne Weiteres erfolgen könne. Zudem war es den Beteiligten wichtig, das Erfordernis einer angemessenen personellen und finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten hervorzuheben. Sie machten hierbei den Vorschlag, diese Ausstattung analog zur Regelung im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) anhand der Anzahl der Beschäftigten an der Hochschule vorzunehmen.

Weitere Diskussionspunkte

Zusätzlich zu den Rechten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einige weitere Punkte, die aus ihrer Sicht allgemein durch das LGG oder das HG geregelt werden müssten. Sie erörterten bspw., dass im LGG die Entgeltgleichheit geregelt werden müsste. Ihrer Meinung nach sollte jede Hochschule, die dem LGG unterliegt, nachweisen, wie viel Ungleichheit vorliegt und welche Maßnahmen ergriffen werden, um bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit das gleiche Entgelt für Frauen und Männer zu sichern. Darüber hinaus akzentuierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass bei Nichteinhaltung der Frauenförderpläne, des LGG und der Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten die Hochschulen erheblich sanktioniert werden sollten. ■

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen

- **Stärkung des Widerspruchsrechts für Gleichstellungsbeauftragte durch**
  - Verankerung eines Klagerechts im LGG mit entsprechenden Beratungsstrukturen
  - Wiedereinführung des Einvernehmensvorbehalts bei nicht stattgegebenem Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten
- **Gleichstellungsbeauftragte sollen nach Statusgruppen gewählt werden**
- **Klärung des Verhältnisses der zentralen, dezentralen und stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zueinander**
- **Angemessene Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten (personell und finanziell)**
- **Regelung der Entgeltgleichheit im LGG**
- **Sanktionen bei Nichteinhaltung der Frauenförderpläne, des LGG und der Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Workshop 3

Frauenquote & Kaskadenmodell – Welches Modell ist sinnvoll, um die Frauenförderung in Hochschulen zu stärken?

Um Geschlechterungleichheiten und die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Professuren und Führungsgremien aufzulösen, werden verschiedene Modelle diskutiert: zum einen die Frauenquote und zum anderen das Kaskadenmodell. Welche Vorzüge und Schwierigkeiten lassen sich benennen und welches Modell kann nachhaltig dazu beitragen, Frauen im Wissenschafts- und Hochschulsystem nicht zu verlieren und zugleich eine paritätische Besetzung der Führungsgremien zu erreichen?



Moderation: Jutta Dalhoff, CEWS

Impulsreferat: Prof. Dr. Heike Kahlert, LMU München

Quotenmodelle für die Wissenschaft – Potenziale, Leerstellen, Alternativen



Die Quotendiskussion muss, so das in diesem Statement vertretene Argument, die verschiedenen Bereiche und Stationen einer Wissenschaftskarriere in ihrem Verlauf in den Blick nehmen und folglich bereits in der Qualifizierungsphase ansetzen, denn die alleinige Fokussierung der Spitzenpositionen greift zu kurz. Ausgangspunkt der folgenden knappen Erörterung zur Diskussion über die Frauenquote und das Kaskadenmodell als Frauenförderinstrumente ist eine Analyse der mehrdimensionalen Geschlechtersegregation in der Wissenschaft (1). Der Überblick über Spielarten der Quotierung verdeutlicht, dass sich Frauenquote und Kaskadenmodell hinsichtlich der Ausgestaltung von Quotierung unterscheiden (2). Mit Blick auf die eingangs skizzierte Analyse der Geschlechterungleichheiten in Hochschule und Forschung zeigt die Bewertung beider Modelle ihre Vorzüge und Probleme auf (3). Im abschließenden Ausblick wird der Fokus auf mögliche Reformperspektiven des wissenschaftlichen Karrieresystems insbesondere in der Postdoc-Phase gerichtet (4).

1 Analyse: Mehrdimensionale Geschlechtersegregation in der Wissenschaft

Formal unterschiedliche Zugangsbarrieren für die Geschlechter gibt es in der Wissenschaft nicht mehr. Dennoch sind Frauen in den oberen Ebenen des Wissenschaftsbetriebs weiter beharrlich unterrepräsentiert. Entgegen politischer und gesellschaftlicher Bemühungen verschiebt sich die Geschlechterverteilung in der Wissenschaft nur sehr langsam in Richtung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses. Die statistischen Daten belegen für Hochschule und Forschung eine mehrdimensionale Geschlechtersegregation (vgl. ausführlich Kahlert 2013: Kapitel 2):

Die **vertikale** Segregation bezieht sich auf die einzelnen Statuspassagen und Prüfungen sowie auf die



Beschäftigungsverhältnisse: Mit zunehmender formaler Qualifikation und steigendem Status vergrößern sich die Dominanz der Männer und die Unterrepräsentanz von Frauen. Frauen haben demzufolge objektiv geringere Chancen, in der wissenschaftlichen Laufbahn aufzusteigen und eine Spitzenposition zu erreichen.

Die **horizontale** Segregation bezieht sich auf fächer-(gruppen-)spezifisch unterschiedliche Verteilungsmuster zwischen den Geschlechtern. Frauen sind in den Fächer(gruppe)n stärker vertreten, die im Wissenschaftssystem nicht so hoch angesehen sind und deren Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt schwerer zu verwerten sind, nämlich vor allem in den Kulturwissenschaften, aber auch in den Sozialwissenschaften.

Die **kontraktuelle** Segregation beschreibt die Konzentration von Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen und auf Teilzeitstellen sowie ihre geringeren Chancen, unbefristet beschäftigt oder verbeamtet zu werden. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses ist eng mit der Wahrscheinlichkeit verbunden, dass die Betreffenden im Wissenschaftssystem verbleiben bzw. daraus austreten: Schlechtere vertragliche Bedingungen und kürzere Vertragslaufzeiten erhöhen die Wahrscheinlichkeit für beide Geschlechter, die wissenschaftliche Laufbahn aufzugeben (vgl. Lind 2004: 108), betreffen faktisch aber proportional mehr Frauen als Männer, da sie bereits signifikant häufiger eine niedrigere Eintrittsposition einnehmen (vgl. Allmendinger et al. 1999: 207).

Hinzu kommt noch die **statusbezogene** Geschlechtersegregation im wissenschaftlichen Nachwuchs: Diese bezieht sich auf den formellen Status, abhängig von der Art der formellen Integration in das Wissenschaftssystem und der sozialen Absicherung qua Beschäftigungsverhältnis oder Stipendium, und kommt insofern der kontraktuellen Geschlechtersegregation recht nah. Die statusbezogene Geschlechtersegregation ist eng mit der horizontalen Geschlechtersegregation verbunden, denn die Fächer(gruppen), in denen die wissenschaftliche Weiterqualifizierung verstärkt im Rahmen von Stipendien erfolgt, nämlich vor allem Kulturwissenschaften, aber auch Sozialwissenschaften, werden anteilig häufiger von Frauen gewählt. Diese Form der Geschlechtersegregation ist bisher nur unzureichend durch verlässliche Daten belegt.

Die mehrdimensionale Geschlechtersegregation führt kumulativ verstärkend dazu, dass die Chancen von Frauen auf Führungspositionen in der Wissenschaft statistisch gesehen deutlich schlechter sind als die von Männern.

2 Überblick: Spielarten von Quotierung

Angesichts unzureichender Gleichstellungserfolge in Hochschule und Forschung ist jüngst eine Debatte über Quotenregelungen bei der Besetzung von Spitzenpositionen mit Frauen entflammt. Als Quote wird ein Anteil von einer Größe begriffen, also ein numerisch bestimmter Prozentsatz. Im Zusammenhang mit Gerechtigkeit und Chancengleichheit bezeichnet der Quotenbegriff „den Ausgleich bestehender Nachteile von Frauen und Angehörigen diskriminierter Minderheiten bei der Vergabe aller Positionen, die in einer Gesellschaft besetzt werden können“ (Dalhoff/Steinweg 2011: 17). Bei Quotenregelungen hinsichtlich von Personalentscheidungen handelt es sich um „positive Fördermaßnahmen, die darauf abzielen, den zahlenmäßigen Anteil der Frauen so lange systematisch zu erhöhen, bis eine Geschlechterparität erreicht ist“ (Dalhoff/Steinweg 2011: 17).

Der Streit um die Quote ist nicht neu. Bereits 1986 erschien das für die Hamburger Leitstelle Gleichstellung der Frau vom ehemaligen Bundesverfassungsgerichtspräsidenten Ernst Benda erstellte Gutachten „Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst“, in dem erstmals das Phänomen der strukturellen Diskriminierung von Frauen öffentlichkeitswirksam konstatiert und die Quote zum verfassungskonformen Gleichstellungsinstrument erklärt wurde. Demzufolge ist im Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst eine Frauenquote verankert, und auch in Politik und Wirtschaft gehören Quoten zu den Instrumenten, die für die Gleichstellung vor allem von Frauen eingesetzt werden. In Deutschland hat im März 2010 die Deutsche Telekom AG als einer der ersten Konzerne eine Frauenquote eingeführt. Nach wochenlangem Streit schlug die EU-Kommission im November 2012 eine Frauenquote für Europas börsennotierte Unternehmen vor, die allerdings noch der Zustimmung von Europaparlament und EU-Ministerrat bedarf, sodass zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags (Januar 2013) offen ist, ob der Vorschlag Gesetzeskraft erhält.

In den nordeuropäischen Staaten, die als Vorreiterinnen in der Geschlechtergleichstellung gelten, sind Frauenquoten längst als selbstverständliches gleichstellungspolitisches Instrument etabliert. In Deutschland hingegen will der Quotenstreit nicht verstummen. Diesbezüglich prominente Kontrahentinnen in der amtierenden Bundesregierung sind die CDU-Ministerinnen Ursula von der Leyen und Kristina Schröder. In ihrer Kontroverse geht es weniger um das Ob einer Frauenquote, sondern um das Wie ihrer Ausgestaltung: Während Arbeits- und Sozialministerin von der Leyen für eine gesetzliche Frauenquote mit der Zielvorgabe 30 Prozent für die Aufsichtsräte der börsennotierten Unternehmen eintritt, will Frauenministerin Schröder für Unternehmen eine Pflicht zur Selbstverpflichtung einführen, sich eine individuelle Frauenquote zu geben, diese zu veröffentlichen und einzuhalten.

In der Praxis existiert eine Vielzahl von Quotenmodellen, die sich nach Qualifikationsanforderungen an die unterrepräsentierte Gruppe (leistungsabhängig oder leistungsunabhängig), Flexibilität (etwa hinsichtlich Einzelfallprüfungen und Härtefallklauseln oder automatischer Anwendung), Bindungskraft (rechtlich verbindlich oder freiwillig), Anwendungszeitpunkt (Entscheidungs- oder Zielquote) und Bezugsgröße der jeweiligen Zielvorgabe (z. B. Bevölkerung, 40 oder 50 Prozent, niedrigere Qualifikationsstufe) unterscheiden (vgl. Dalhoff/Steinweg 2011: 18). Das gegenwärtig für die Besetzung von Stellen, insbesondere Führungspositionen, in der Wissenschaft vorgeschlagene Kaskadenmodell stellt demnach ein mögliches Quotenmodell dar. In der Definition des Wissenschaftsrats (2012: 10, Fußnote 8) dient dabei „der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe als Bezugsgröße“ bei der Besetzung von Stellen.

Auf der wissenschaftspolitischen Agenda ist das Kaskadenmodell als mögliches Gleichstellungsinstrument keineswegs neu. Bereits im Jahr 1990 praktizierte die damalige Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) diese Form der Frauenförderung: Im Hochschulsonderprogramm (HSP) II hatten sich die Frauenfördermaßnahmen am Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zu orientieren. Der Wissenschaftsrat sprach sich bereits in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen von 1998 für dieses Modell aus und bekräftigte diese Empfehlung in den Jahren 2007 und 2012. Spätestens über die 2008 eingeführten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat das Kaskadenmodell allgemeinen Eingang in die Chancengerechtigkeitsdebatte gefunden. Auch die Frauenförderpolitik der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) richtet sich nach diesem Modell: Auf Beschluss von Bund und Ländern in der GWK vom November 2011 müssen die großen außeruniversitären Forschungsorganisationen flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells festlegen und jährlich veröffentlichen.

3 Bewertung: Chancen und Grenzen von Quotenmodellen

Gemäß dem in der deutschen Wissenschaftspolitik derzeit favorisierten Kaskadenmodell wird der

absolute Anteil von Frauen auf einer Karrierestufe daran gemessen, inwieweit er, relativ zum Anteil von Frauen auf der jeweils vorhergehenden Karrierestufe, abfällt, gleich bleibt oder ansteigt. Grundlegend ist dabei die Logik, dass etwa in einem Fach, in dem nur 20 Prozent der Studierenden Frauen sind, nicht davon ausgegangen werden kann, dass bei Promovierten bereits Geschlechterparität erreicht ist. Folglich sind diejenigen Fächer und Qualifizierungsabschnitte in der Wissenschaftskarriere zu identifizieren, in denen der Frauenanteil von einer Karrierestufe zur nächsten besonders stark absinkt oder weniger als 50 Prozent Frauen ein Studium beginnen, und dagegen geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Der umgekehrte Fall, dass die Frauenanteile von einer Karrierestufe zur nächsten ansteigen, kommt kaum vor. Das Kaskadenmodell zielt also darauf, auf jeder Hierarchieebene den Frauenanteil zu erreichen, der bereits auf der jeweils darunter gelegenen Ebene besteht, und flexibel mit Maßnahmen dort anzusetzen, wo der Frauenanteil absinkt. Es orientiert sich folglich zunächst an der vertikalen Geschlechtersegregation.

Verglichen mit starren Zielquoten (bspw. 40 oder 50 Prozent) ermöglicht das mit flexiblen Zielquoten operierende Kaskadenmodell erstens, die Fluktuationsrate auf der jeweiligen Karrierestufe zu berücksichtigen. Insbesondere bei der Besetzung von Professuren ist die Fluktuationsrate regelhaft geringer als bei wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen auf Prä- und Postdoc-Niveau. Schließlich handelt es sich bei Professuren noch immer überwiegend um Dauerstellen, die gegenüber den regelhaft befristeten Mittelbaustellen zwangsläufig seltener zur Neubesetzung anstehen.

Zweitens ermöglicht die flexible Festlegung von Zielquoten im Kaskadenmodell, die Unterschiede zwischen den einzelnen Fächer(gruppe)n zu berücksichtigen und so auch die Differenzen in der horizontalen Geschlechtersegregation einzubeziehen. Starre Zielquoten sind dann sinnvoll, wenn sie mit der Realität der verschiedenen Fächer(gruppen) übereinstimmen. Nimmt man etwa zwei Extreme in den Blick – die Kulturwissenschaften mit auf allen Karrierestufen vergleichsweise hohen Frauenanteilen und die Naturwissenschaften mit z. T. vergleichsweise niedrigen Frauenanteilen –, so wird deutlich, dass eine starre Zielquote nicht für beide Fächergruppen gleichermaßen Gleichstellungserfolge hervorbringen könnte. Im Fall der Ingenieurwissenschaften ist das Kaskadenmodell jedoch nicht zielführend für die Gleichstellung von Frauen, denn hier läuft das Kaskadenmodell angesichts konstant niedriger Frauenanteile an den Studienanfängerinnen und -anfängern ins Leere, weil in dieser Fächergruppe die Frauenanteile auf allen Karrierestufen auf vergleichbar niedrigem und die Männeranteile auf vergleichbar hohem Niveau bleiben. Man könnte auch zuspitzen: Die Ingenieurwissenschaften sind die einzige Fächergruppe, die das Kaskadenmodell bereits jetzt gewissermaßen ohne entsprechende gleichstellungspolitische Steuerung umgesetzt haben. Hier sind andere gleichstellungspolitische Instrumente gefragt, um die Frauenanteile auf allen Karrierestufen zu erhöhen.

Der Wissenschaftsrat (2012: 33) empfiehlt für die Ausgestaltung von Zielquoten u. a., dass jede Hochschule bzw. Forschungseinrichtung eine flexible, am Kaskadenmodell orientierte Festlegung treffen muss. Hierfür sei zunächst eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der Stellenentwicklung einschließlich der zur Neu- und Wiederbesetzung anstehenden Führungspositionen vorzunehmen. Kontraktuelle Differenzen in der Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Karrierestufen können dabei in der Analyse mit berücksichtigt werden, auch wenn der Wissenschaftsrat diese nicht anspricht. Die eingangs erörterte statusbezogene Geschlechtersegregation, der zufolge sich Frauen insbesondere in den kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächergruppen stipendiengefördert weiterqualifizieren und demnach nicht in der hochschulischen Beschäftigtenstruktur auftauchen, gerät so jedoch nicht in den Blick.

Offen bleiben auch die Bezugsgrößen für die festzulegenden Zielquoten: Ist die Bezugsgröße die jeweilige Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, so könnte es insbesondere bei kleinen Hochschulen und/oder kleinen Fächern angesichts geringer Fallzahlen zu erheblichen Verzerrungen in der Quotenformulierung kommen. Hier könnte es möglicherweise sinnvoller sein, als Bezugsgröße etwa lan-



des- oder bundesweite Daten in Betracht zu ziehen. Generell unterbelichtet in der Diskussion über Quotenmodelle für Frauen in der Wissenschaft ist schließlich die sich nach wie vor kaum verändernde Unterrepräsentanz von Frauen in der Postdoc-Phase. Im Fokus der Quotendiskussionen steht die Besetzung von Professuren. Der Verlust des weiblichen Potenzials in Hochschule und Forschung beginnt jedoch spätestens im Übergang zur und in der Postdoc-Phase. Auch diese muss verstärkt in den Blick von Frauenförderanstrengungen genommen werden, etwa durch Quotierung bei der Besetzung von Postdoc-Stellen.

4 Ausblick: Reform des wissenschaftlichen Karrieresystems – aber wie?

Mit Blick auf die zögerlichen Gleichstellungsfortschritte im deutschen Wissenschaftssystem ist die aktuell breit geführte Diskussion über die Implementierung von Quotenmodellen zur Frauenförderung in Hochschule und Forschung uneingeschränkt zu begrüßen. Hierbei handelt es sich jedoch lediglich um die Korrektur einer Schieflage, die bisher weitgehend ungebrochen durch das bestehende Wissenschaftssystem produziert und reproduziert wird. Daneben ist es jedoch auch an der Zeit, eine generellere Reform des wissenschaftlichen Karrieresystems insbesondere in Bezug auf die Postdoc-Phase anzustrengen. Mit Blick auf die Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter wären hierbei folgende Aspekte zu berücksichtigen (vgl. Kahlert 2011: 17):

- Im deutschen Hochschul- und Forschungssystem sind Wissenschaftskarrieren nach wie vor ausschließlich als Führungskarrieren konstruiert. Sie zielen auf die Berufung auf eine Universitätsprofessur. Dieses institutionalisierte Karriereprogramm stellt für viele, insbesondere weibliche Promovierende und Promovierte eine zu hohe Hürde für die Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn dar, zumal das Risiko des Scheiterns groß ist und systembedingt ein Potenzialverlust eingeplant ist. Die Einrichtung alternativer Karrieremöglichkeiten und unbefristeter Mittelbaustellen könnte dazu beitragen, mehr hoch qualifizierte Frauen für eine Wissenschaftskarriere zu gewinnen.

- Neu unter Bedingungen sich globalisierenden Wettbewerbs um wissenschaftliche Exzellenz zu überdenken ist auch die Bedeutung der Habilitation als wissenschaftlicher Qualitätsnachweis. Forschungsergebnisse belegen, dass die Habilitation ein zentrales Hindernis für die Fortsetzung der wissenschaftlichen Laufbahn ist, zumal damit keine berechenbare Aussicht auf eine dauerhafte qualifizierte Beschäftigung im Wissenschaftsbetrieb verbunden ist. Ein Tenure-Track-Modell für diejenigen, die die formale Qualifikation für eine Universitätsprofessur (Habilitation bzw. Habilitationsäquivalenz) erwerben, könnte einen Anreiz für die individuell erforderlichen Qualifizierungsinvestitionen im Anschluss an die Promotion darstellen.

- Zahlreiche Maßnahmen zur Nachwuchs- und Frauenförderung setzen an der Promotionsförderung an. Dem gegenüber stehen deutlich weniger Förderangebote für Postdocs. Denkbar als Maßnahme der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase wäre folglich ein Stellenprogramm, etwa in Gestalt von Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppenleitungen, das den hoch qualifizierten Frauen die Durchführung weisungsungebundener Forschung und den Erwerb weiterer wissenschaftlicher Qualifikationen ermöglicht.

Aus den Workshops

■ Im deutschen Wissenschaftssystem dominieren insbesondere hinsichtlich von Wissenschaftskarrieren an Universitäten noch immer Vorstellungen einer linear sich entwickelnden Laufbahn, in der vorgegebene Qualifizierungs- und Karriereschritte lückenlos aufeinander aufbauen. Der professorable wissenschaftliche Nachwuchs soll zudem möglichst jung sein. Dieses normativ aufgeladene Karrieremodell entspricht längst nicht mehr den Lebensplänen und den Rahmenbedingungen auf einem sich globalisierenden akademischen Arbeitsmarkt. Gefordert sind mehr Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Sektoren des Arbeitsmarkts und dem Wissenschaftssystem, seitens der Wissenschaft eine institutionelle Wertschätzung von Qualifikationen, die in anderen Arbeitsbereichen als der Wissenschaft erworben wurden, Programme zur Rückgewinnung von qualifizierten Akademikerinnen und Akademikern aus anderen Bereichen des Arbeitsmarkts für eine wissenschaftliche Laufbahn und der Verzicht auf normative Vorgaben hinsichtlich des Alters auch in arbeits- und beamtenrechtlichen Regelungen. ■



Literatur

Allmendinger, Jutta/von Stebut, Janina/Fuchs, Stefan/Brückner, Hannah (1999): Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft, in: Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt/M., New York: S. 193–220.

Benda, Ernst (1986): Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Senatskanzlei, Leitstelle Gleichstellung der Frau, der Freien und Hansestadt Hamburg. Hamburg: Senatskanzlei, Leitstelle Gleichstellung der Frau, der Freien und Hansestadt Hamburg.

Dalhoff, Jutta/Steinweg, Nina (2011): Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen. 2., erweiterte Aufl. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Kahlert, Heike (2011): „Promoviert – was nun?“ Karriereorientierungen, -pläne und -beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen. Rostock: Universität Rostock. Verfügbar unter: http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Wissenschaftskarrieren_2011.pdf.

Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine.

Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz.

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin.

Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen.

Impulsreferat: Dr. Beate von Miquel, LaKof-NRW-Sprecherin
Die Quote in der Wissenschaft



1 Die Quote: über die Karriere eines Begriffs

Die Missverständnisse und Mythen, die sich um Quoten in der Wissenschaft ranken, sind Legion. Trotz allem hat die Quote im wissenschaftlichen Raum in den vergangenen Jahren eine bemerkenswerte Karriere gemacht. Dies liegt auch daran, dass „weiche" Gleichstellungsmaßnahmen wie Mentoring-Programme, Coachings, Kitas, Familienservicebüros, Nachwuchsförderung zwar zum Empowerment von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen beigetragen haben, doch die Steigerungsraten des weiblichen Spitzenpersonals in Forschung und Lehre vielerorts hinter den Erwartungen zurückgeblieben sind.

In der Folge ist der Ruf, mit strukturellen Maßnahmen der Chancengleichheit von Frauen an Hochschulen zum Durchbruch zu verhelfen, in den letzten Jahren beständig lauter geworden. Dies ist weniger ein Akt der Hilflosigkeit – wie in den Debatten um die Frauenquote noch gelegentlich unterstellt wird –, sondern eher Ausdruck des Wunsches, nun auch mit starken Steuerungsinstrumenten ans Ziel der paritätischen Repräsentanz in der Wissenschaft zu gelangen. Gewissermaßen als Eisbrecher fungierte in der Wissenschaft der ehemalige DFG-Vorsitzende Ernst-Ludwig Winnacker, der bereits im Jahr 2006 mahnte, man müsse „notfalls auch mit Hilfe einer Quotenregelung das herbeiführen, was im 21. Jahrhundert mehr als selbstverständlich sein sollte, nämlich die Gleichstellung von Mann und Frau".[33] Schließlich hat sich im letzten Jahr auch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) für eine Quote in der Wissenschaft ausgesprochen. Zuletzt hat im Juni dieses Jahres der Wissenschaftsrat den Hochschulen und außeruniversitären Forschungsorganisationen empfohlen, Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft einzuführen.

Zumindest im wissenschaftspolitischen Feld gibt es demnach einen immer breiter werdenden Konsens darüber, das Experiment „Quote" zu wagen. Auch viele Gleichstellungsbeauftragte unterstützen diese Entwicklung – wie vor Kurzem auch auf der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Tutzing deutlich wurde. Rechtsgutachten haben inzwischen die Kongruenz der Quote mit der einschlägigen deutschen Gesetzgebung sowie der EU-Gesetzgebung dargelegt. Das CEWS hat im Oktober 2010 ein ausführliches Positionspapier zum Thema Quote veröffentlicht.[34]

2 Zuvor: der Mythos Quotenfrau

Trotz der wachsenden Akzeptanz für eine Quotenregelung in der Wissenschaft ist eine gewisse Skepsis über die Konkurrenzfähigkeit von Frauen im Wissenschaftssystem weiterhin verbreitet, wie etwa der virulente Mythos von der „Quotenfrau" zeigt. Die Sorge, Quotenfrauen zu schaffen, teilen neben Wissenschaftspolitikerinnen und -politikern, Hochschullehrerinnen und -lehrern auch Wissenschaftlerinnen selbst. Der Blick in den Gleichstellungsalltag bspw. in Berufungskommissionen lehrt jedoch, dass Frauen die gesetzten Kriterien nach wie vor eher übererfüllen müssen, um in den Auswahlprozessen bestehen zu können. In einem Interview in der Süddeutschen Zeitung hat dies die Soziologin Jutta Allmendinger auf den Punkt gebracht: „Quotenfrau zu sein, heißt doch nicht, dass die Leistung nicht da ist. Im Gegenteil: Nur Frauen, die Leistung bringen, können zu Quotenfrauen werden. Und die Gesellschaft

33 Dalhoff, Jutta/Steinweg, Nina (2010): Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen (CEWS-Positionspapier Nr. 4), Bonn, S. 6.

34 Vgl. Baer, Susanne/Obermeyer, Sandra (2010): Rechtliche Grundlagen für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft, Bonn, Berlin (Publikation im Auftrag des BMBF).

wird erst dann feststellen, wie gut Frauen sind, wenn sie in den entsprechenden Positionen sichtbar werden."[35] Daher: Quoten bilden keine „Schutzräume" für Wissenschaftlerinnen, die sich sonst in kompetetiven Auswahlprozessen nicht durchzusetzen vermögen. Sie motivieren vielmehr, die bisher in Berufungsverfahren angewandten Standards stärker zu hinterfragen, die aktive Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu intensivieren und ihnen dann in der Folge auch zum Durchbruch zu verhelfen.

3 Konkret: Quoten in der Wissenschaft

Schon der aktuelle Koalitionsvertrag zwischen SPD und den Grünen in NRW enthält das Vorhaben, die rechtlichen Spielräume zur verbindlichen Festlegung von Zielquoten sowie zur Verankerung von Sanktionen zu prüfen. Schließlich ist beabsichtigt, Vorgaben für Frauenförderpläne und den Landesgleichstellungsbericht effizienter auszugestalten.[36] Beide Vorhaben sind aus Sicht der Hochschulgleichstellungsbeauftragten sehr zu begrüßen.

Nun stellt sich die Frage: Wie lässt sich dies an Hochschulen umsetzen?

Blickt man in das aktuelle Landesgleichstellungsgesetz (LGG), enthält es im Abschnitt über den Frauenförderplan (§ 6 Abs. 3) bereits eine Zielvorgabe zur Erhöhung der Frauenanteile: „Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen." Wie diese Ziele erreicht werden sollen, lässt das Gesetz indes völlig offen. Um hier einen Schritt weiterzukommen, möchte ich im Folgenden an die im wissenschaftlichen Raum geführte Diskussion über mögliche Quotenmodelle anschließen – und ich orientiere mich dabei grosso modo an einem vom CEWS entwickelten Modellkatalog.[37]

Diskutiert man über Quoten an Hochschulen, empfiehlt es sich zunächst, genau festzulegen, an welcher Stelle des Systems sie wirksam und wie sie ausgestaltet sein sollen, um sie tatsächlich zu einem schlagkräftigen Gleichstellungsinstrument zu machen. Bei der Suche nach geeigneten Modellen stellen sich folgende Fragen:

1. Geht es um die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Forschung und Lehre – sprich: mehr Professorinnen – oder um ein „Mehr" von Wissenschaftlerinnen in den Hochschulgremien?

2. In welchem Verhältnis stehen Quoten zur Qualifikation der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber? Wird leistungsabhängig oder leistungsunabhängig quotiert? Dabei ist zu fragen: Wie wird der Begriff der Leistung überhaupt definiert?

3. Berücksichtigen Quotenmodelle die unterschiedlichen Fachkulturen von der Philologie über die Medizin bis hin zum Maschinenbau ausreichend?

4. Welche Bezugsgrößen werden bei der Formulierung von Quoten angewendet? Eine paritätische Verteilung, also 50 Prozent, die niedrigere Qualifikationsstufe oder weitere Größen?

5. Welcher zeitliche Rahmen wird für die Erreichung der Zielquoten definiert?

6. Sollen die Zielquoten verbindlich sein? Wenn ja, wie wird diese Verbindlichkeit geschaffen?

Ich gehe dabei im Folgenden davon aus, dass es zur Erreichung höherer Anteile von Frauen auf wissenschaftlichen Positionen bzw. von Gremien im Bereich der Selbstverwaltung der Hochschulen unterschiedlicher Modelle bedarf.

35 Interview „Quotenfrau sein ist hart", Süddeutsche Zeitung, 2. Oktober 2010.

36 SPD/Die Grünen in NRW, Koalitionsvertrag 2012–2017, S. 136.

37 Vgl. Dalhoff, Jutta/Steinweg, Nina (2010), S. 13.

A) Vorschläge zur Gestaltung einer Quotierung in Forschung und Lehre

	A 1 Starre Quote	**A 2** Quote nach dem Kaskadenmodell (CEWS-Modell)	**A 3** Quote nach dem Kaskadenmodell mit der Formulierung von Mindeststandards für Fächer, in denen der Studentinnenanteil niedrig ist
Qualifikation	Leistungs-unabhängig	Leistungs-unabhängig	Leistungsabhängig Mit flankierenden, den Leistungsbegriff reflektierenden Maßnahmen
Berücksichtigung von Fachkulturen	NEIN	JA	JA
Bezugsgrößen	50 %	50 % bzw. niedrigere Qualifikationsstufe (Kaskade)	50 % bzw. niedrigere Qualifikationsstufe (Kaskade), unter bes. Berücksichtigung der Ingenieurwissenschaften
Zeitlicher Rahmen	Zielquote Ergebnisquote	Zielquote	Zielquote
Verbindlichkeit	JA	JA	JA

A) Vorschläge zur Gestaltung einer Quotierung in Forschung und Lehre

Modelle, die mit starren Quotenvorgaben operieren – Modell A 1, oben „rot“ markiert – finden derzeit in der Wissenschaft kaum Akzeptanz, da ihnen der Ruf vorauseilt, Positionen unabhängig von der individuellen Leistung lediglich nach einem geschlechterpolitischen Proporz vergeben zu wollen. Dagegen wird derzeit in vielen hochschulpolitischen Diskursen das Kaskadenmodell (Modell A 2, CEWS-Modell) favorisiert. Es sieht von starren Quoten ab, ist in der Lage, fachkulturellen Besonderheiten Rechnung zu tragen, und legt dabei den Frauenanteil in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe zugrunde. Wie dies umgesetzt werden kann, macht zurzeit eine außeruniversitäre Forschungsorganisation vor. So hat die Leibniz-Gemeinschaft im September 2012 entschieden, bis 2017 unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells den Frauenanteil auf jeder Hierarchieebene zu erhöhen. Entsprechende Zielvorgaben sollen ab 2013 in die Programmbudgets der immerhin 86 Leibniz-Institute aufgenommen werden.[38]

38 Pressemitteilung der Leibniz-Gemeinschaft, Leibniz bekennt sich zu „Kaskadenmodell“, 10. September 2012.

Auch in die Gleichstellungsgesetzgebung hat das Prinzip, die niedrigere Karrierestufe als Maß für die Definition von Zielquoten anzulegen, bereits Eingang gefunden. Dis gilt insbesondere für das Hessische Gleichstellungsgesetz, das die Anwendung des Kaskadenmodells sowohl für wissenschaftliche Positionen an Hochschulen (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz § 5 Abs. 7) als auch bei Beförderungen vorsieht. In letzterem Fall wird die nächst niedrigere Besoldungsgruppe als Grundlage gewählt (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz § 5 Abs. 7).[39]

Indes hat das Kaskadenmodell auch einen Schwachpunkt. In solchen Fächern, in denen der Studentinnenanteil niedrig ist – etwa Maschinenbau, Physik oder Elektrotechnik –, würden die Steigerungen des Frauenanteils auf Führungspositionen nur sehr gering ausfallen. Im extremen Fall bliebe es bei einem bis zwei weiblichen Role Models in jeder Fakultät; dies würde den Sonderstatus von Wissenschaftlerinnen in diesen Bereichen und das „Anders-Sein", die Alterität von Frauen eher manifestieren. Diese Fachspezifika berücksichtigt Modell A 3. Es basiert auf dem Kaskadenmodell, definiert aber bestimmte Mindeststeigerungen, um den Prozess der Gleichstellung auch in Fächern mit niedrigem Studentinnenanteil zu beschleunigen.

Für die Zielerreichung sollten definierte Zeiträume gesetzt werden. Blickt man auf die bestehenden hochschulinternen Steuerungsinstrumente, so erscheint die bisherige Laufzeit der Frauenförderpläne mit drei Jahren als praktikables Modell: Der Zeitraum ist ausreichend, um Steigerungen zu generieren, aber auch nicht zu lang, um Gleichstellungsprozesse „in Vergessenheit" geraten zu lassen. Flankierend könnten in den Frauenförderplänen weitere Regelungen zur gezielten Besetzung frei werdender Positionen nach einem „Reißverschlussprinzip" getroffen werden. Nach dem Bundesgleichstellungsgesetz ist etwa mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, durch Besetzung von Frauen vorzusehen (Bundesgleichstellungsgesetz § 11 Abs. 2). Dieses Modell ließe sich bspw. durch Sammelfreigaben von Berufungen umsetzen.

Auch die Einführung einer Quote entbindet nicht von der Frage, wie eine höhere Verbindlichkeit für die gleichstellungspolitischen Ziele in den Einstellungsverfahren erreicht werden kann. Bislang formuliert das LGG NRW etwas nebulös: „Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen" (LGG NRW § 6 Abs. 5) – wobei nicht klar ist, was tatsächlich als „ergänzende Maßnahme" zu fassen wäre. Konkret formuliert das LGG lediglich an einer Stelle eine Art Sanktion: Liegen nach erfolgter Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung noch einmal öffentlich wiederholt werden (LGG NRW § 8 Abs. 2). Diese sinnvolle Regelung sollte in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch weitere Maßnahmen ergänzt werden. Dazu gehört bspw. die Möglichkeit, ein Einstellungsverfahren anhalten zu können, werden gesteckte Gleichstellungsziele nicht erreicht, oder z. B. zwischen Fakultät und Hochschulleitung die verbindliche Vereinbarung, die nächste frei werdende Stelle durch eine Frau zu besetzen. Darüber hinaus können – wie schon heute Morgen erwähnt – Anreize und Sanktionssysteme sowohl zwischen Landesebene und den Hochschulen als auch hochschulintern helfen, die Verbindlichkeit der vereinbarten Ziele zu erhöhen.

B) Quoten in Gremien

Die Einführung der Quote in universitären Gremien besitzt für die gleichstellungspolitische Entwicklung der Hochschulen eine zentrale Bedeutung. Wie heute Vormittag bereits ausgeführt, ist die Repräsentanz von Frauen in universitären Gremien in NRW noch entwicklungsbedürftig. Doch anders als im Falle der Besetzung von Professuren liefert das Kaskadenmodell im Falle der Gremien keine geeigneten Referenzgrößen. Dies ist auch von den großen Wissenschaftsorganisationen als Problem erkannt worden. So hat der Vorsitzende des Wis-

39 Vgl. auch Dalhoff, Jutta/Steinweg, Nina (2010), S. 19 f.

senschaftsrates anlässlich einer Anhörung im Wissenschaftsausschuss des Deutschen Bundestages im Frühsommer 2012 eine Quote von 40 % für Wissenschaftlerinnen in Gremien gefordert.

In NRW bietet das derzeitige LGG in § 12 Abs. 2 bereits eine Anleitung für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung, die auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern zielt. Demnach sollen bei der Gremienbildung „ebenso viele Frauen wie Männer" benannt werden. Geht es um Nachbesetzungen einzelner Positionen, sollen Männer und Frauen „alternierend" berücksichtigt werden. Einen weiteren Vorschlag macht etwa der § 4 des Bundesgremiengesetzes. Hier ist – die fachliche Eignung und Qualifikation vorausgesetzt – für jeden Sitz „jeweils eine Frau und ein[en] Mann zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung)". Beiden Gesetzen ist gemeinsam, dass sie keine Maßnahmen vorsehen, wird das Ziel einer Erhöhung der Frauenanteile in Gremien verfehlt.

Schließlich sollte in NRW künftig für alle universitären Gremien detailliert dokumentiert werden, welche Bemühungen um aktive Rekrutierung von Frauen konkret erfolgten. Bislang galt lediglich für Personalauswahlgremien die Regel, dass die Gründe für die unterhälftige Besetzung mit Frauen aktenkundig zu machen seien (LGG NRW § 9 Abs. 2). Das ist meist schneller erledigt als die – in manchen Fällen – mühselige Suche nach neuen weiblichen Gremienmitgliedern.

Die Frage – und diese stellt sich aus der Praxis mit besonderem Nachdruck – ist aber, ob eine Verschärfung der Besetzungsregeln allein ausreicht, eine geschlechterparitätische Besetzung der Gremien zu erreichen. Eine besondere Hürde stellt dar, dass in vielen Fachbereichen Wissenschaftlerinnen noch in eher geringer Zahl repräsentiert sind. Zur Lösung dieses Zielkonflikts sind daher Modelle nötig, die Anreize setzen: So könnte für die Beteiligung in Gremien eine zeitlich befristete Verringerung des Lehrdeputats erfolgen oder die Entlastung durch eine zusätzliche wissenschaftliche Hilfskraft. ■

Protokoll zu Workshop 3:

Frauenquote & Kaskadenmodell – Welches Modell ist sinnvoll, um die Frauenförderung in Hochschulen zu stärken?

Protokollantinnen: Jenny Bünnig, Judith Conrads (Wiss. Mitarbeiterinnen der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW)

Vorbemerkung: Prof. Dr. Joachim Goebel wurde, in Absprache mit den beiden Referentinnen, aufgrund seines thematisch anknüpfenden Vortrags am Vormittag kurzfristig als zusätzlicher Redner auf das Podium geladen. Die Inputs der Referentinnen entfielen und es wurde sofort mit der Diskussion begonnen, die sich selbst das Ziel setzte, konkrete Handlungsempfehlungen zu erarbeiten.

Die Eingangsfrage lautete: Wie sollen flexible, verbindliche Zielquoten ausgestaltet werden?

Zentrale Themen

1. Kaskadenmodell
2. Quotenmodelle der Frauenförderung auf dem Prüfstand
3. Verankerung der Quotenregelungen

Zu 1:

Kaskadenmodell

Zu Beginn wurde nach einer Definition für das Kaskadenmodell gefragt, dabei wurde deutlich: Eine einheitliche Konzeption des Kaskadenmodells fehlt, wäre aber zur Gewährleistung der Vergleich- und Nachvollziehbarkeit notwendig.

Die uneinheitliche Konzeption des Kaskadenmodells führte dazu, dass auch zu Fragen der Berechnungsgrundlagen und -größen unterschiedliche Ansätze präsentiert wurden. Im Mittelpunkt der Diskussion stand hierbei vor allem die Entscheidung, ab welcher Ebene das Modell anzusetzen und

welche Bezugsgröße heranzuziehen sei. Als für das Kaskadenmodell zu berücksichtigende Qualifikationsstufen wurden sowohl Studierende als auch der Mittelbau und Professorinnen bzw. Professoren vorgeschlagen, wobei unterschiedliche Meinungen darüber geäußert wurden, auf welcher dieser Stufen das Modell beginnen sollte.

Im Hinblick auf die Bezugsgröße gab es ebenfalls unterschiedliche Optionen. Möglich ist dabei z. B. ein Bezug auf das jeweilige Fach, den Fachbereich, die Hochschule oder die einzelnen Bundesländer. Eine fachspezifische Differenzierung der Standards wurde mit dem Argument als notwendig erachtet, dass eine Verallgemeinerung wiederum Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern fördern könnte. Als problematisch bei einem Fachbereichsbezug wurde demnach gesehen, dass hier eine ungleiche Geschlechterverteilung zwischen den Fächern durch das Kaskadenmodell nicht zwangsläufig aufgehoben, sondern durch die Gesamtrechnung im Ergebnis relativiert würde. Im Fachbereich – und nicht in den einzelnen Fächern – liegt jedoch die Verantwortung für die Stellenbesetzungen, was für andere Diskutierende wiederum dafür sprach, sich auf diese Ebene zu konzentrieren. Als entscheidend wurde einstimmig gesehen, bereits die Nachwuchsförderung so geschlechtergerecht zu gestalten, dass Kaskadenmodelle in den folgenden Qualifikationsstufen sinnvoll eingesetzt werden können und nicht bereits auf einer Schieflage aufbauen.

Zu 2:

Quotenmodelle der Frauenförderung auf dem Prüfstand

Auch über die grundsätzliche Frage, ob das Kaskadenmodell oder eine andere Form der Quotierung das adäquateste Mittel für eine effektive Frauenförderung in der Stellenbesetzung an deutschen Hochschulen sei, herrschte keine Einigkeit. So wurde die Meinung geäußert, dass sich im Kaskadenmodell die genaueste Abbildung von Geschlechtergerechtigkeit finden würde. Dagegen wurde argumentiert, das Kaskadenmodell sei zu kompliziert und bringe keine Vorteile. Von dieser Seite wurde stattdessen für eine Grundquote bzw. eine konkrete, durch die Politik vorgegebene feste Quote plädiert, welche mit einem Controlling verknüpft werden müsse.
Unstrittig war das langfristige Ziel einer Quote von 50 Prozent. Dabei sahen Befürworterinnen und Befürworter des Kaskadenmodells selbiges als wichtigen Schritt auf dem Weg zu dieser Zielquote an. Es wurde betont, dass Kaskadenmodell und Quotenregelung keine Gegensätze seien und das Kaskadenmodell in dieser Argumentation vielmehr als technische Möglichkeit gesehen werde, eine realistische Zielquote zu formulieren. Auch wurde wiederholt auf das Problem hingewiesen, dass im Hinblick auf einige Fächer das Kaskadenmodell aufgrund der gravierend ungleichen Geschlechterverteilung dort nicht greife. Eine mögliche Lösung wurde in der Kombination aus Mindestquote und Kaskadenmodell gesehen.

Zu 3:

Verankerung der Quotenregelungen

Ein Problem, das immer wieder deutlich wurde, stellte die mangelnde Verbindlichkeit der bisherigen Quotenregelungen dar. Ohne Sanktionen und eindeutige Verantwortlichkeiten war für die Workshop-Teilnehmerinnen und -teilnehmer eine verbindliche Umsetzung der vorgegebenen Maßnahmen nicht zu erreichen, dabei sei diese auch für Etappenziele notwendig. Diskutiert wurden sowohl finanzielle als auch rechtliche Anreiz- bzw. Sanktionsmechanismen.

Hier gab es eine eindeutige Tendenz zur „Motivation qua Rechtsbefehl“ (Goebel): Konsens herrschte weitgehend darüber, dass eine Vorgabe „von oben und außen“ erfolgen muss, die in die anstehende Novellierung der Gesetze einfließen sollte; die Frage der Ausgestaltung wurde jedoch diskutiert. Thematisiert wurde dabei auch, inwieweit sich ein finanzieller Sanktionsmechanismus ins LGG einfügen lassen könnte. Für die Umsetzung innerhalb der Hochschulen wurde das Top-down-Prinzip ebenfalls als grundlegend erachtet: Hier müssten die Vorgaben von der Leitungsebene ausgehend nach unten auferlegt werden. ■

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen

- Durch die Landesgesetzgebung sollten die Hochschulen in geeigneter Form zur Einführung von leistungsabhängigen, verbindlichen, flexiblen und sanktionsbewehrten Zielquoten verpflichtet werden.
- Die sehr unterschiedlichen Bedingungen an den einzelnen Hochschulen machen jeweils angemessene Kaskadenmodelle erforderlich, dafür sollte zur Unterstützung der Hochschulen eine übergeordnete Handreichung entwickelt werden.
- Eine Kombination aus Finanz- und Rechtsquote gemäß dem Vorschlag von Prof. Dr. Joachim Goebel (Keynote III des Gender-Kongresses 2012) ist idealerweise durch die fächerspezifische Anbindung an einzelne organisatorische Einheiten der Hochschulen umzusetzen.
- Die Leitungsebene der jeweiligen organisatorischen Hochschuleinheit trägt die Verantwortung für die Erreichung der vereinbarten Zielquoten.
- Diese Zielquoten sind ein wichtiges Gleichstellungsinstrument im Gesamtzusammenhang verschiedener Programme, politischer Rahmenbedingungen und der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung. Hier gilt es, darauf zu achten, eine Einführung von Zielquoten nicht als Ersatz für bereits bestehende und erprobte Instrumente und Programme zu verstehen. Es geht nicht um Austausch, sondern um Ergänzung.



Workshop 4

Personalentwicklung – Wie kann das Instrument der Personalentwicklung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen?

Die geschlechtergerechte Personalentwicklung an nordrhein-westfälischen Hochschulen steht vor der Herausforderung, den Wissenschafts- und MTV-Bereich im Blick zu haben. Dies kann insbesondere durch eine stärkere Gewichtung der Frauenförderpläne auf Fakultäts-/Fachbereichsebene gelingen. Zugleich sind die Ausgestaltung von Arbeitszeit und -platz sowie die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Kernanliegen einer geschlechtergerechten Personalentwicklung.



Moderation: Prof. Dr. Katrin Hansen, Westfälische Hochschule

Impulsreferat: Dr. Martina Schmohr, Ruhr-Universität Bochum
Personalentwicklung: Ein Beitrag zur Chancengleichheit an Hochschulen



In diesem Impulsreferat gilt es aufzuzeigen, wie die Personalentwicklung einen Beitrag zur Chancengleichheit an Hochschulen leisten kann. Am Beispiel der Ruhr-Universität Bochum (RUB) wird eine Möglichkeit zur strategischen und organisationalen Verortung der Personalentwicklung in Hochschulen einschließlich ihrer zentralen Handlungsfelder dargestellt. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt auf dem Handlungsfeld Gleichstellung, denn dort sind die operativen (Fortbildungs-) Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung von Chancengleichheit beheimatet. Im Anschluss daran erfolgt die Darlegung bisheriger Forderungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für das Land Nordrhein-Westfalen zum Bereich Fortbildungen sowie des Status quo der Erfüllung dieser an der RUB. Abschließend werden Erfolgsfaktoren für die Personalentwicklung benannt, die nicht zuletzt zum nachhaltigen Gelingen von Gleichstellungsmaßnahmen beitragen können.

1 Was ist Personalentwicklung?

Der Begriff Personalentwicklung wird in Theorie und Praxis divers diskutiert. Nach dem Begriffsverständnis an der RUB beinhaltet Personalentwicklung „sämtliche Maßnahmen zur systematischen Förderung der beruflichen Handlungskompetenz, der Menschen, die in einer und für eine Organisation arbeiten“[40]. Die berufliche Handlungskompetenz umfasst dabei die Kenntnisse, Fertigkeiten, persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten,

40 Solga, Marc/Ryschka, Jurij/Mattenklott, Axel (2008): Personalentwicklung: Gegenstand, Prozessmodell, Erfolgsfaktoren, in: Ryschka, Jurij/Solga, Marc/Mattenklott, Axel (Hrsg.): Praxishandbuch Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele, 2. Aufl. Wiesbaden, S. 19–33. Vgl. S. 19.

Einstellungen und Motive, die eine Person dazu befähigen, aktuelle und zukünftige berufliche Herausforderungen selbstorganisiert zu bewältigen.

In diesem Kontext sollten die Ziele und Inhalte von Personalentwicklung organisationsstrategisch begründet, d. h. auf diejenigen beruflichen Handlungskompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fokussiert sein, die zur Verwirklichung strategischer Organisationsziele benötigt werden (strategieorientierte Personalentwicklung).

2 Personalentwicklung an der Ruhr-Universität Bochum (RUB)

Für die Personalentwicklung an der RUB ist die Interne Fortbildung und Beratung (IFB), eine Stabsstelle des Rektorats, zuständig. Damit ist die Personalentwicklung strategisch und organisational eng bei der Universitätsleitung verortet und – obwohl Teil der Verwaltung – als Stabsstelle des Rektorats auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Lehrende sehr gut sicht- und erreichbar. Letzteres ist unerlässlich, denn die Stabsstelle ist für die Personalentwicklung aller Beschäftigten zuständig, sowohl für die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung als auch für die Beschäftigten in Forschung und Wissenschaft. Damit ist die IFB ein wichtiger Akteur bei der Realisierung der modernen universitas. Universitas beschreibt nach dem Verständnis der RUB die Gemeinschaft aller Mitglieder der Universität, ob aus Wissenschaft, Studium, Technik oder Verwaltung. Die Menschen stehen im Zentrum und die Gemeinschaft fördert und fordert von jedem Mitgestaltung, fernab von fachlichen oder hierarchischen Strukturen. Damit sind die Mitglieder zugleich Lehrende und voneinander Lernende.

Fünf zentrale Handlungsfelder kennzeichnen das Tätigkeitsspektrum der Personalentwicklung an der RUB:

- Berufsbezogene Kompetenzentwicklung (Sprachen, EDV, Kommunikation, übergreifende Kompetenzen)
- Führungskräfteentwicklung
- Gleichstellung
- Hochschuldidaktik
- Karriereentwicklung



Abb. 1: Zentrale Handlungsfelder der Personalentwicklung an der RUB

Die strategische Implementierung der Personalentwicklung an der RUB, einschließlich ihrer fünf zentralen Handlungsfelder, verdeutlicht, dass die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz von der Universitätsleitung in großem Maße gefordert, aber auch gefördert wird. Die konsequente Personalentwicklung aller Beschäftigtengruppen findet aus einer Hand, bedarfsorientiert und zielgruppenspezifisch statt. Sie ist zu einer Selbstverständlichkeit innerhalb der Universitätskultur geworden. Das Handlungsfeld Gleichstellung ist dabei mit sämtlichen operativen Maßnahmen in das Angebotsportfolio der IFB integriert. Für die Verfolgung organisationaler Ziele nutzbare Synergieeffekte entstehen so auf allen Ebenen. Auf diese Weise wird Gleichstellung – für alle Zielgruppen und in allen Handlungsfeldern – als Querschnittsaufgabe stets mitgedacht und realisiert.

3 Chancengleichheit durch Personalentwicklung an der RUB

An der RUB unterliegen alle Personalentwicklungsmaßnahmen einem eigenen, strengen Qualitätssicherungssystem. Eines von verschiedenen Qualitätskriterien ist die Sensitivität für Gender-Anforderungen. Bei der Beratung von Beschäftigten, bei der Konzipierung neuer Maßnahmen und Angebote, bei Auftragsklärungen und -vergabe mit bzw. an Trainerinnen und Trainer für Fortbildungsmaßnahmen sowie bei der Evaluierung dieser werden Gender-Aspekte thematisiert und berücksichtigt. Darüber hinaus hat die RUB für ihr strategisches Handlungsfeld Gleichstellung zentrale Handlungsfelder einschließlich strategischer Gleichstellungsziele formuliert, von denen zwei sehr eng mit der Personalentwicklung verknüpft sind und daher von der Stabsstelle IFB mit geeigneten Maßnahmen unterstützt werden:

1. die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, z. B. durch Mentoring

2. die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen durch eine gendergerechte Personalentwicklung

4 Konkrete Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit an der RUB

Die Chancengleichheit ist für die Ruhr-Universität Bochum ein zentrales Kriterium der Hochschulentwicklung und wird als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche integriert. Daher hat die Stabsstelle IFB für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Wissenschaft und Forschung aller Statusgruppen spezielle Angebote und Maßnahmen zur Chancengleichheit, zur wissenschaftlichen Karriereplanung sowie zur Erweiterung von Schlüssel- und Führungskompetenzen entwickelt.

mentoring³ ist ein Förderprogramm für Postdoktorandinnen/Habilitandinnen und Doktorandinnen der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR). Im Zentrum des Programms steht der Aufbau einer Gesprächsbeziehung zu einer erfahrenen Wissenschaftlerin bzw. einem Wissenschaftler: In persönlichen Gesprächen beraten diese als Mentorinnen und Mentoren die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Das Mentoring wird durch ein Seminarprogramm sowie Netzwerkveranstaltungen ergänzt. Die Laufzeit jeder Linie beträgt zwei Jahre.

Mit dem **Peer mentoring** sind Postdoktorandinnen aller Fakultäten angesprochen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben. Es werden Gruppen aus Ingenieur-/Naturwissenschaften und Geisteswissenschaften gebildet, mit dem Ziel, ein interdisziplinäres Netzwerk aufzubauen, das über die Dauer des Mentorings hinaus Bestand hat. Dieses dient der gegenseitigen Unterstützung auf dem Karriereweg. Zum Start einer Peer-Mentoring-Gruppe wird ein Seminar zur Einführung in die Methode „Kollegiale Beratung“ angeboten. Später sind Workshops zu Themen wie z. B. Karriereplanung oder Vorbereitung auf Berufungsverfahren möglich. Außerdem können moderierte Gesprächsrunden mit ausgewählten Expertinnen und Experten zu selbst gewählten Themen durchgeführt werden.

mQuadrat[at]RUB richtet sich an promovierte Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät und Ärztinnen der Universitätskliniken der RUB, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. In der entscheidenden Qualifikationsphase, der Habilitation/Facharztausbildung, begleiten Mentorinnen und Mentoren Nachwuchswissenschaftlerinnen und vermitteln überfachliches Erfahrungswissen. In Seminaren werden Schlüsselkompetenzen erweitert. Themenorientierte Angebote unterstützen den Auf- und Ausbau des eigenen Netzwerkes. Berufsorientiertes Karrierecoaching ist zielgerichtet auf den individuellen Karriereweg.

Mit **Meet the Female Faculty**[41] ist an der RUB 2009 eine Veranstaltung gestartet, die Wissen-

41 Meet the Female Faculty ist kürzlich in den Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG aufgenommen worden (vgl. http://www.instrumentenkasten.dfg.de/).

schaftlerinnen aller Statusgruppen anspricht. Diese findet jährlich als Kooperation der Stabsstelle Interne Fortbildung und Beratung (IFB) mit der Gleichstellungsbeauftragten der RUB statt. Teil des Programms ist immer ein Vortrag rund um den thematischen Schwerpunkt „Frauen in Wissenschaft und Forschung“. Weiterhin stehen in parallelen Kamingesprächen Wissenschaftlerinnen der RUB als Ansprechpartnerinnen für Fragen zur Wissenschaftskarriere, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und Forschungsförderung etc. zur Verfügung. Expertinnen und Experten aus der Verwaltung unterstützen ebenfalls die Kamingespräche, sodass eine umfassende Information gegeben ist. Ergänzt werden die Kamingespräche durch einen interaktiven Kurzworkshop zu einem überfachlich relevanten Thema. Vor, während und nach der Veranstaltung sind Raum und Zeit für Networking gegeben.

mentoring³

Förderprogramm für Postdoktorandinnen/Habilitandinnen und Doktorandinnen der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR)

Peer mentoring

Postdoktorandinnen aller Fakultäten der RUB, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben

mQuadrat[at]RUB

Promovierte Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät und Ärztinnen der Universitätskliniken der RUB, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben

Meet the Female Faculty

Veranstaltung für Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen, die Interesse an Information, interdisziplinärem Austausch und Networking haben

Abb. 2: Auszug aus Angeboten und Maßnahmen zur Chancengleichheit, wissenschaftlichen Karriereplanung sowie zur Erweiterung von Schlüssel- und Führungskompetenzen von Wissenschaftlerinnen an der RUB.

Zur Förderung von Chancengleichheit in Sonderforschungsbereichen, Forschungsgruppen und Graduiertenkollegs bietet die Stabsstelle ein Beratungsangebot für Antragstellerinnen und Antragsteller an. So berät die IFB bei der Entscheidung, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen ergriffen werden können, und unterstützt die Antragstellenden bei der Umsetzung und Qualitätssicherung. Darüber hinaus ergänzen bedarfsorientierte Maßnahmen und Angebote wie genderspezifische Vortragsreihen, Workshops und Coachings die Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Im Sinne von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe hält die Personalentwicklung der RUB auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung einen facettenreichen Maßnahmenkatalog bereit (vgl. Abbildung 3). So sind z. B. einmal im Jahr alle weiblichen Beschäftigten aus Technik und Verwaltung zu der Informations- und Vernetzungsveranstaltung „Auf dem Weg nach vorn – Frauen an der RUB“ eingeladen. Diese Veranstaltung ist eine Kooperation der IFB, des Gleichstellungsbüros und des Arbeitskreises Sekretariatsmanagement und bietet durch Vorträge und Gesprächsrunden mit Expertinnen und Experten Informationen sowie Raum für den informellen Austausch und die Vernetzung mit Kolleginnen.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Im Dialog mit Kolleg/inn/en“ haben Technische Assistentinnen und Assistenten sowie Mitarbeitende aus den Sekretariaten und Prüfungsämtern innerhalb von Arbeitskreisen die Möglichkeit zum Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus dem gleichen Arbeitsbereich. Ziel ist jeweils der Erfahrungsaustausch, gegenseitige Unterstützung ebenso wie Vernetzung untereinander. Je nach Interesse und Bedarf können Expertinnen und Experten aus allen Bereichen der RUB zu den Treffen der Arbeitskreise eingeladen werden.

5 Mit Blick auf die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes: Personalentwicklung an der RUB

Im vorherigen Abschnitt wurden die konkreten Maßnahmen zur Chancengleichheit vorgestellt, die in der Verantwortung der Personalentwicklung der RUB liegen. Zu den zentralen Aufgaben der IFB

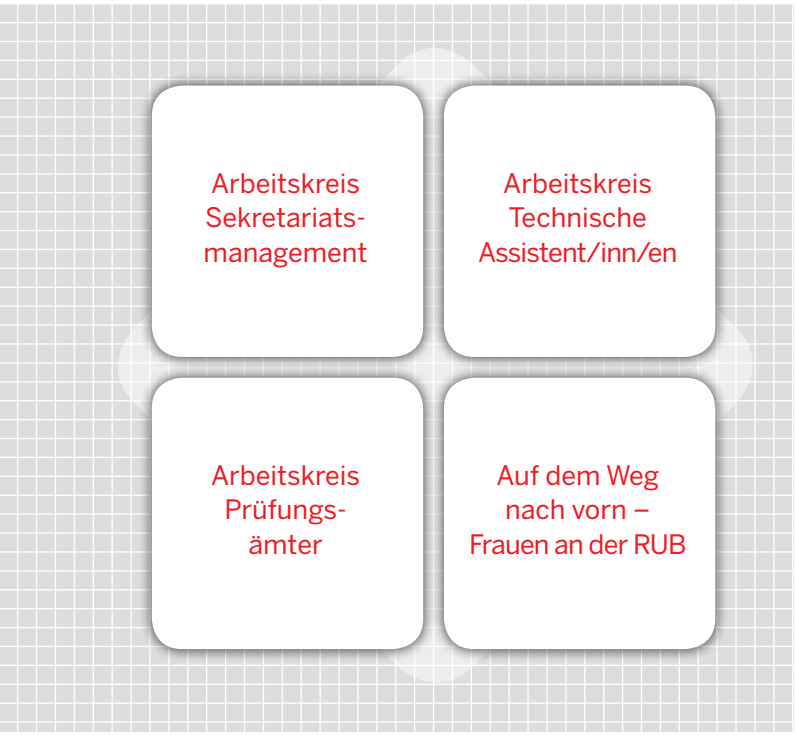


Abb. 3: Angebote zur Förderung der Chancengleichheit für für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung an der RUB.

gehört die Konzeption und Durchführung von Fortbildungen für alle Beschäftigten der Universität.

Im alltäglichen Fortbildungsgeschäft gilt es, Chancengleichheit zu gewährleisten, daher bilden die gesetzlichen Vorgaben des LGG zum Bereich Fortbildungen dafür einen wichtigen Rahmen. Das LGG stellt hierzu folgende fünf Forderungen:[42]

1. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

2. Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

4. In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

5. Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

Diese Forderungen des LGG sind an der RUB durch die Arbeitsweise der IFB weitgehend erfüllt. Dennoch gibt es selbstverständlich weiterhin Handlungsbedarf im Bereich der Gleichstellung, zu dem die Personalentwicklung ihren Beitrag leisten kann. So ist es bspw. erstrebenswert, durch Personalentwicklung die Relevanz des Themas Führung weiter zu stärken, sowohl auf der Ebene der Hochschulleitung als auch auf den darunterliegenden Führungsebenen. Denn Fakt ist: Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz wird stark durch Führungskräfte beeinflusst. Daher ist es Aufgabe der Personalentwicklung, Führungskräfte dafür zu sensibilisieren bzw. zu befähigen, dass sie im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit agieren. An der RUB werden dazu vielversprechende Ansätze verfolgt, z. B. mit den Strategiesitzungen des Rektorats zum Thema Führung oder mit der Veranstaltung „Perspektivwechsel Führung“[43]. Die Ergebnisse der Veranstaltung bzw.

42 Vgl. LGG, Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung, § 11 Fortbildungen, Stand 1999.

43 Mit der Veranstaltung „Perspektivwechsel Führung – Von Mitarbeiter/inne/n empfohlen“ hat die RUB Neuland betreten, denn es ging um die Perspektive derjenigen, die Führung nicht als Führungskraft, sondern als Mitarbeitende erleben. Was brauchen sie von ihren Vorgesetzten, damit sie gut arbeiten können? Und was können sie selbst beitragen, um ihre Vorgesetzten zu unterstützen? Diese und andere Fragen standen bei der Veranstaltung im Mittelpunkt.



der Strategiesitzungen spielen in zweifacher Hinsicht eine zentrale Rolle für die Weiterentwicklung der Führungskultur an der RUB: Zum einen geben sie den Anstoß zu weiteren elementaren Diskussionen rund um das Thema „Führung“ und halten damit den notwendigen Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Gang. Zum anderen erhält die IFB Anregungen und Empfehlungen, die sie zur Weiterentwicklung ihrer Angebote hinzuzieht. Ein weiterer Ansatz ist das Bestreben, Mitarbeitergespräche (MAG) in allen Beschäftigtengruppen flächendeckend einzuführen. Denn in Schulungen für (neue) Führungskräfte, die MAG erstmalig durchführen (müssen), können Führungskräfte für die Thematik sensibilisiert und Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit im geschützten Raum kompetent diskutiert werden. Außerdem können im Gesprächsleitfaden für das eigentliche Gespräch Themen aufgenommen werden, die mit Geschlechtergerechtigkeit assoziiert sind. So ist sichergestellt, dass diese Aspekte im MAG zur Sprache kommen.

Dass das Ziel einer gendergerechten Führung nicht mit einer entsprechenden Schulung für alle Führungskräfte zu erreichen ist, muss an dieser Stelle sicherlich nicht weiter ausgeführt werden. Es geht vielmehr um den Erwerb einer entsprechenden Grundhaltung bzw. um die Implementierung einer gendersensiblen Organisationskultur.

6 Erfolgsfaktoren für Personalentwicklung

Ihren Beitrag zu einer gendersensiblen Organisationskultur leistet die Personalentwicklung nicht nur durch das Angebot entsprechender konkreter Maßnahmen, die im Handlungsfeld Gleichstellung verortet sind. Personalentwicklung agiert auch im organisationsstrategischen Bereich und kann mit einem beteiligungs- und lösungsorientierten Arbeitsansatz an der Gestaltung eines Organisationsklimas mitwirken, das von konstruktiver Zusammenarbeit, Beteiligung und Vertrauen geprägt ist. Ein solches Klima kann die Veränderungs- und Lernbereitschaft aller Angehörigen der Organisation positiv beeinflussen und somit einen fruchtbaren Boden für konkrete Maßnahmen bereiten. Abschließend werden daher (in Anlehnung an Solga/Ryschka/Mattenklott 2008) Erfolgsfaktoren für die Personalentwicklung benannt, die zum nachhaltigen Gelingen von Gleichstellungsmaßnahmen beitragen können.

- **Strategieorientierung der Personalentwicklung,** um so die Relevanz und Akzeptanz der Personalentwicklungsmaßnahmen, die Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Bereitschaft der Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Umsetzung des Gelernten am Arbeitsplatz zu unterstützen. Strategieorientierte Personalentwicklung ist weiterhin ein wichtiges Instrument im Umgang mit Veränderungsprozessen auf organisationaler und personeller Ebene.

- **Verknüpfung von Personalentwicklungsmaßnahmen miteinander sowie die Einbettung dieser in ein ganzheitliches Personalmanagement,** damit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die geforderte und geförderte Entwicklungsrichtung deutlich wird.

- **Schaffung von Rahmenbedingungen für den kontinuierlichen und nachhaltigen Erwerb strategischer Kompetenzen,** um so eine Organisations-/Lernkultur zu schaffen, die von hoher Wertschätzung für kontinuierliches individuelles Lernen geprägt ist.



■ **Forderung, Unterstützung und Belohnung von Lerntransfer.** Eine Transfererwartung wird kommuniziert und von den Führungskräften unterstützt, indem sie z. B. Anwendungsgelegenheiten für Erlerntes schaffen. Darüber hinaus werden in Personalplanungssystemen und bei Karriereentscheidungen der Erwerb und Einsatz von relevanten Kompetenzen berücksichtigt.

■ **Unterstützung von Kompetenzentwicklung durch Strukturveränderung.** Es gilt, dauerhaft Arbeits- und Aufgabenstrukturen zu schaffen, die geeignet sind, erlernte Kenntnisse anzuwenden.

■ **Evaluation von Personalentwicklungsaktivitäten** als Qualitäts- und Erfolgskontrolle, auf deren Basis die Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote verfolgt wird.

7 Fazit

Personalentwicklung trägt auf zwei Ebenen zur Geschlechtergerechtigkeit bei. Zum einen bietet sie – wie dargestellt – konkrete Maßnahmen für mehr Chancengleichheit an der Hochschule an. Zum anderen kann die Personalentwicklung mit ihrer integrativen und die Beteiligten einbeziehenden Arbeit dazu beitragen, ein durch Vertrauen und konstruktive Zusammenarbeit geprägtes Organisationsklima zu realisieren. Indem Personalentwicklung an einem solchen Klima mitwirkt, fördert sie die grundsätzliche Veränderungsbereitschaft bei den Angehörigen der Organisation. Eine vertrauensvolle und konstruktive Organisationskultur sowie veränderungsbereite Beteiligte in allen Tätigkeitsbereichen und Hierarchieebenen sind aber auch eine notwendige Voraussetzung dafür, dass die hier dargestellten konkreten Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf fruchtbaren Boden fallen. Dadurch, dass die Personalentwicklung auf beiden Ebenen agiert und wirkt, leistet sie einen wichtigen Beitrag zu mehr Chancengleichheit an der Hochschule. ■

Impulsreferat: Beate Tollkühn, LaKof-NRW-Sprecherin

Wie kann das Instrument der Personalentwicklung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen?



Personalentwicklung bildet an vielen Hochschulen in NRW einen integralen Bestandteil des Personalmanagements. Dabei wird Personalentwicklung als Instrument zur gezielten Förderung von Beschäftigten genutzt, um die Ziele der jeweiligen Hochschule effektiv erreichen bzw. Beschäftigte auf Veränderungen der Hochschulorganisation vorbereiten zu können. Die Frage der Gleichstellung ist dabei im Sinne des Gender Mainstreamings als zentrales Querschnittsthema zu betrachten.
Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen sollte stets die unterschiedlichen Statusgruppen, die an einer Hochschule repräsentiert sind, in den Blick nehmen: Dazu gehören neben den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.
Letztere stehen im Mittelpunkt meines Impulsvortrags. Denn gezielte Frauenförderung beschränkt sich nicht allein auf den wissenschaftlichen Bereich, wie z. B. die vielerorts entwickelten Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Qualifikationsstufen zeigen. Daneben gilt es, eine gezielte und auch nachhaltige Förderung der Frauen im MTV-Bereich zu entwickeln.

An diesem Punkt zeigen sich an vielen Hochschulstandorten jedoch charakteristische Schwierigkeiten. Obgleich Personalentwicklung eine originäre Führungsaufgabe der Dienstvorgesetzten ist, werden diese Aufgaben außerhalb der Hochschulverwaltungen bislang nur selten wahrgenommen. Die berufliche Förderung gerade der Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich betrachten Professorinnen und Professoren meist nicht als ihre originäre Aufgabe.
Eine im Gleichstellungsalltag immer wiederkehrende Frage ist daher, wie sich dieser „gordische Knoten“ lösen lässt. Ich möchte im Folgenden vier Bereiche vorstellen, die genutzt werden können, um eine geschlechtergerechte Personalentwicklung für den MTV-Bereich zu implementieren.

1 Frauenförderpläne

Die periodisch aufzustellenden Frauenförderpläne müssen so ausgestaltet werden, dass sie neben einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Besoldungsstruktur auch Steigerungsraten der Frauenanteile sowohl beim wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Personal definieren. Sie bilden damit nicht nur eine wichtige Grundlage für die gendergerechte Personalentwicklung, sondern auch eine gendergerechte Personalplanung im MTV-Bereich.

Vorschläge zu Maßnahmen für den MTV-Bereich in den Frauenförderplänen:

- Fort- und Weiterbildung
- Karriereplanungsangebote
- Gespräche zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten (nicht nur im Verwaltungsbereich der Hochschulen)
- Rotationen
- Hospitationen
- Beurteilungswesen

Blickt man auf die Größe und die differenzierte Struktur des MTV-Bereiches, so ist zu fragen, ob es sinnvoll sein könnte, spezifische Frauenförderplane für den gesamten MTV-Bereich der jeweiligen Hochschule zu entwickeln, wie es z. B. in Bielefeld praktiziert wird.

2 Stellenbesetzungen und Auswahlverfahren

Die Entwicklung diskriminierungsfreier Auswahlverfahren stellt noch immer eine große Herausforderung an nordrhein-westfälischen Hochschulen dar.
So könnte § 10 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) , der sich mit dem Thema der Auswahl-



kriterien befasst, um weitere Merkmale ergänzt werden. Dazu zählen etwa die „erforderlichen fachlichen, persönlichen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen und das gleichstellungsfördernde Verhalten der Führungskräfte."[44]

Des Weiteren wäre auch die Aufnahme dieser Empfehlung sinnvoll:
„Um Diskriminierung zu vermeiden, dürfen die Anforderungskriterien keinen Raum für eventuell klischeehafte Vorstellungen von weiblichem und männlichem Rollenverhalten bieten."[45]

Zusammenfassend aus dem Rahmenkonzept und dem ersten Gleichstellungsbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Studie von Bäcker et al. (2007) sollte auch folgende Formulierung bei der Besetzung von Arbeitsplätzen Berücksichtigung finden: Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit, die ursprünglich Vollzeit tätig waren und wieder aufstocken wollen, sowie Beschäftigte mit Familienpflichten, die den Wiedereinstieg planen, müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden.

3 Fortbildung

Hier lassen sich zwei Zielgruppen unterscheiden: einmal die Führungskräfte, dann auch die Beschäftigten des MTV-Bereiches selbst.
Für Führungskräfte sollten Fortbildungen, die das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassen sowie den Erwerb von Genderkompetenz ermöglichen, kontinuierlich angeboten werden.
Für Beschäftigte sollten interne Schulungen zu individuellen Fördermöglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg oder auch, um den alltäglichen Anforderungen des Arbeitsplatzes zu genügen, angeboten werden. Der Blick auf die Fort- und Weiterbildungsangebote vieler Standorte verrät, dass es sich hier eher um einen Flickenteppich handelt und nicht um eine konzeptionelle Planung. Aneinandergereihte Einzelmaßnahmen, die das Ziel einer Qualifizierung letztlich verfehlen, lassen sich häufig finden.

4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören inzwischen an vielen Hochschulstandorten zu zentralen Maßnahmen einer zukunftsorientierten Personalentwicklung. Dazu zählen etwa:

- Homeoffices, Telearbeit
- Arbeitszeitkorridore und Zeitkonten
- Sensibilisierung von Männern für diese Instrumente
- Fort- und Weiterbildungen in der Elternzeitphase zur Vorbereitung eines möglichst unproblematischen Wiedereinstiegs am Arbeitsplatz

5 Fazit

Das bestehende LGG zielt mit den vorgeschriebenen Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen in erster Linie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern „nach Köpfen". Wie sich gezeigt hat, ist diese Sichtweise zu kurz gegriffen – auch in der Personalentwicklung im Sinne der Frauenförderung. Der nach wie vor vielfach vorhandenen „mittelbaren Diskriminierung" von Frauen in

44 Rahmenkonzept zur Personalentwicklung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 18. Juni 2002, S. 5.
45 Ebd.



allen Statusgruppen an Hochschulen des Landes kann zukünftig viel erfolgversprechender nur mit der konsequenten, gesetzlich im LGG vorgeschriebenen Gender-Mainstreaming-Strategie begegnet werden. Selbstverständlich ist die Umsetzung einem regelmäßigen Controlling-Verfahren zu unterwerfen und bei Nichteinhaltung mit rechtsverbindlichen Maßnahmen zu begegnen.
Das LGG von 1999 greift zurzeit an dieser Stelle nur bedingt und oft zu kurz. Gleichstellungsbeauftragte haben bisher nicht die Möglichkeiten, rechtlich gegen strukturell bedingte mittelbare Diskriminierungen vorzugehen.
Ein novelliertes Landesgleichstellungsgesetz muss zukünftig die Umsetzungsvorgabe u. a. der Charta der Grundrechte, zahlreicher gleichstellungsorientierter verbindlicher Richtlinien der EU und des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes sein – auch im Hinblick auf eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie und transparente Personalentwicklung.
Ein auf den bisherigen Erfahrungen basierendes, zukunftsweisendes und mit verbindlichen Vorgaben formuliertes „neues“ LGG kann in vielfältiger Weise dazu beitragen, tatsächliche Gleichstellung von Frauen in allen Bereichen – für die berufliche Entwicklung und Karriere, Entgeltgleichheit, Teilhabe in (hochschul-)politischen Gremien und ja, auch in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie – in nicht allzu ferner Zukunft zu erreichen. ■

Literatur

Bäcker, Gerhard/Koch, Angelika/Vornmoor, Astrid (2007): Chancengleichheitsorientierte Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis. Eine Wirkungsanalyse des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Projektbericht an die Hans-Böckler-Stiftung. Universität Duisburg-Essen.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze (1999).

Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011. Online abrufbar unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,pdf

Rahmenkonzept zur Personalentwicklung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002. Online abrufbar unter: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/PRM-24066-Rahmenkonzept-zur-Personalentw.pdf

Protokoll zu Workshop 4:

Personal- und Organisationsentwicklung – Wie kann das Instrument der Personalentwicklung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen?

Protokollantinnen: Babette Berkels, Hannelore Poguntke (Wiss. Mitarbeiterin/Lehrkraft für besondere Aufgaben, Universität Duisburg-Essen, Fak. Bildungswissenschaften, Institut für Berufs- und Weiterbildung)

Vorbemerkung: Der Titel des Workshops wurde um den Begriff Organisationsentwicklung erweitert. Personal- und Organisationsentwicklung sind eng miteinander verbunden und von großer Relevanz für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist.

Zentrale Themen

1. Vernetzung verschiedener Hochschulakteurinnen und -akteure
2. Führungskräfte-Entwicklung
3. Konzept von Personalentwicklung über die Hochschule hinaus
4. Schaffung einer wertschätzenden Hochschul- bzw. Organisationskultur
5. Grenzen der Personalentwicklung

Zu 1:

Vernetzung verschiedener Hochschulakteurinnen und -akteure

Die Hochschulakteurinnen und -akteure aus unterschiedlichen Bereichen und Ebenen (Personal- und Organisationsentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Familienservice etc.) sollen zugunsten eines verbesserten Austauschs stärker vernetzt werden. Dabei ist eine Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in der Novelle des LGG notwendig, damit sie ihre Unterstützungsfunktionen für die verschiedenen Ebenen wahrnehmen können.
Auch sollte die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen in überfachlichen Kompetenzbereichen ermöglicht werden, denn so erhalten die Akteurinnen und Akteure die Möglichkeit zur Vernetzung. Vernetzung soll darüber hinaus auch in Arbeitsgruppen stattfinden. So sollen nicht nur alle (wissenschaftlichen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Teams, sondern auch Beschäftigte in Schnittstellenbereichen (bspw. Sekretariatsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter) in aktuelle Prozesse eingebunden werden.
Es gilt die Frage, warum in der Personal- und Organisationsentwicklung (und auch im Hochschulgesetz (HG)) noch immer so scharf zwischen den Statusgruppen der Nichtwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und der Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler unterschieden wird. Am Beispiel unterschiedlicher Personalräte wurde der Verdacht auf ein „Statusgruppendenken“ geäußert und die Differenzierung in Statusgruppen, auch im HG, kritisch hinterfragt.

Zu 2:

Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte sollen für Gleichstellung gewonnen und sensibilisiert werden. Steuerungsmöglichkeiten können in einer (Verpflichtung zur) Teilnahme an Schulungen sowie über Leistungszulagen bestehen. Die Teilnahme an genderorientierten Qualifizierungsmaßnahmen sollte dementsprechend im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) verankert werden.
„Zwangsschulungen“ für Führungskräfte zum Thema Gleichstellung/Gender oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden nur teilweise befürwortet. Es wurde zu bedenken gegeben, dass diese zur Verweigerung und zu Widerstand führen können. Ziel ist es, zu erreichen, dass sich Führungskräfte mit Gleichstellung aktiv befassen und damit auch Vorbildfunktion ausüben. Es wurde hierfür von Teilen des Plenums ein höherer Freiheitsgrad unter Verzicht auf Zwangsverpflichtungen vorgeschlagen.
Ein möglicher Ansatzpunkt für Führungskräfteentwicklung ist die Zielgruppe der Neuberufenen: In Berufungsverhandlungen kann eine Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsprogrammen kommuniziert und festgehalten werden.
Führungskräfte müssen im Sinne der Personalentwicklung agieren, d. h., es wird eine „gendergerechte Führung“ benötigt. Geschlechtergerechtigkeit

kann nur „top down“, durch Anstoß von Führungskräften, implementiert werden. Dabei müssen Führungskräfte auch den MTV-Bereich immer wieder in den Fokus rücken und Kooperationen zwischen den verschiedenen Gremien, Ebenen und Statusgruppen anregen.

Zu 3:

Konzept von Personalentwicklung über die Hochschule hinaus

Personalentwicklungskonzepte sollten gekennzeichnet sein durch Strukturierung, Verbindlichkeit und Zielgerichtetheit sowie einer Verankerung im Leitbild der Hochschulen. Zudem sollen Konzepte von und für die Personalentwicklung „über den Tellerrand hinweg“ entwickelt werden. Das heißt, Personalentwicklung soll nicht an den Grenzen der eigenen Hochschule enden, sondern darüber hinaus für den Arbeitsmarkt außerhalb der jeweiligen Hochschule qualifizieren, da vor allem für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur begrenzt Stellen an Hochschulen existieren. Führungskräfte müssen sich dieser Verantwortung stellen, indem sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern z. B. Fortbildungen ermöglichen, die sie nicht nur für die aktuelle oder zukünftige Tätigkeit an der Hochschule, sondern auch für den Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschule qualifizieren und Transparenz über die bestehenden Verhältnisse schaffen. Zudem sind verbindliche Vorgaben zum Einbezug der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung in das LGG aufzunehmen.

Zu 4:

Schaffung einer wertschätzenden Hochschul- bzw. Organisationskultur

Es sind nicht nur Strukturen für Gleichstellung an den Hochschulen zu schaffen, sondern es müssen auch entsprechende Kulturen an den Hochschulen etabliert und gelebt werden. Durch die Schaffung einer wertschätzenden Hochschulkultur soll eine offene Kommunikation und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleginnen bzw. Kollegen, auch über Statusgruppen hinweg, ermöglicht werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bspw. in einem partizipativen Ansatz in die Leitbildentwicklung der Hochschule einbezogen werden, um eine offene Hochschulkultur zu schaffen, die Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen und eine Identifikation mit der Organisation ermöglicht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trauen sich häufig aufgrund informeller Normen nicht, ihre Rechte einzufordern. Hier könnten Gleichstellungsbeauftragte Unterstützung anbieten und beratend tätig werden. Hilfreich können regelmäßige, strukturierte Mitarbeitergespräche sein, die u. a. Aufschluss über Fort- und Weiterbildungsbedarfe bzw. -wünsche geben. Darüber hinaus sollen die individuellen Arbeitszeitbedürfnisse offen thematisiert werden können. Dass durch Teilzeitbeschäftigungen kein Nachteil entstehen darf, bspw. in Bezug auf das berufliche Fortkommen, ist geltendes Recht, das jedoch nicht konsequent umgesetzt wird. Es wurde festgestellt, dass in vielen Bereichen ein Mangel an Teilzeitstellen für Frauen besteht. Andererseits fehlen Stellen für Teilzeitarbeitende, die wieder in Vollzeit beschäftigt werden möchten.

Zu 5:

Grenzen der Personalentwicklung

Es wurde festgestellt, dass die Personalentwicklung bezüglich Gleichstellungsmaßnahmen in der Finanzierungspraxis der Hochschulen an Grenzen stößt. Da Personalentwicklung die Qualität der Arbeit sichert und fördert, sollten hierfür Gelder zur Verfügung gestellt werden.
Zudem wurden Grenzen der Personalentwicklung in Bezug auf Stellenbefristungen thematisiert, die zu einer Ablehnung von Fortbildungsmaßnahmen für diese Stelleninhaberinnen und -inhaber führen. Weiterbildungsangebote lohnen sich jedoch auch bei befristeten Verträgen, um die Qualität der Arbeit sicherzustellen.
Die MTV-Beschäftigten haben verbindliche Arbeitsplatzbeschreibungen. Höherwertige Tätigkeiten erfordern neue Tätigkeitsbeschreibungen durch die Vorgesetzten. Es stellt sich hier die Frage, wer die Gleich- oder Höherwertigkeit der Tätigkeiten bewertet. Darüber hinaus wurde konstatiert, dass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und

Verwaltung kein strukturiertes Personalentwicklungskonzept bspw. in Form von zu durchlaufenden Stufen existiert.
Zu beachten sind weiterhin die Problematiken von Prekarisierung und Unterfinanzierung im MTV-Bereich sowie fehlende Stellen zur Umsetzung geschlechtergerechter Personalentwicklung. ■

Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen

- **Stärkere Vernetzung verschiedener Hochschulakteurinnen und -akteure (Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Familienservice etc.) bei gleichzeitiger Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten im LGG.**
- **Gewinnung der Führungskräfte für das Thema Gleichstellung, Entwicklung von Druck, bspw. durch Zielvereinbarungen, Leistungszulagen oder auch mittels Verpflichtung über das LGG.**
- **Entwicklung eines strukturierten, verbindlichen, in das Leitbild der Hochschule integrierten Personalentwicklungskonzepts, das über die Grenzen der Hochschule hinaus qualifiziert.**
- **Entwicklung einer wertschätzenden und offenen Hochschulkultur über Statusgruppen hinweg.**
- **Sicherung der Finanzierung von Personalentwicklung, systematische Einbeziehung von Beschäftigten auf befristeten Stellen in die Personalentwicklung.**



Abschluss

Susanne Graap, Schlusswort aus dem MIWF NRW

Auch ich möchte noch einmal allen herzlichen Dank sagen, dafür, dass Sie sich heute auf den Weg gemacht haben, und diesen Dank sage ich auch im Namen von Frau Ministerin Schulze, die ja leider heute Morgen so schnell abreisen musste.
Danke also für Ihr Interesse, für Ihre Beiträge, für die angeregte Diskussion und für die gute und freundliche Atmosphäre, in der wir auch in diesem Jahr wieder offen miteinander reden und diskutieren konnten. Ich hoffe, Sie haben sich im Malkasten so wohl gefühlt wie ich. Ich meine, der Malkasten hat uns ein gutes Ambiente für unsere Tagung geboten. Vielen Dank auch Ihnen, Frau Steinhauer, für Ihre Moderation und noch einmal besonders an alle Keynote-Speaker und an die Moderatorinnen und Referentinnen der Workshops. Ganz besonders möchte ich an dieser Stelle noch einmal dem Vorbereitungsteam mit dem grünen Schal, dem Vorbereitungsteam des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, danken. Ohne Sie und die perfekte Organisation wäre dieser Kongress nicht möglich gewesen.

Obwohl ja bereits der erste Gender-Kongress im letzten Jahr gut besucht war, war ich doch wieder überrascht über den großen Zulauf, den wir auch in diesem Jahr hatten. Wir haben es im Laufe des Tages schon mehrmals gehört; das diesjährige Thema war ja durchaus etwas sperrig und die Befassung mit Rechtsfragen ist nicht eben gerade das, was man einen Blockbuster nennen darf.
Vielleicht liegt das hohe Interesse daran, dass der Ertrag des letztjährigen Kongresses so greifbar ist. Wir alle haben gemeinsam im letzten Jahr an der Ausformung des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen gearbeitet. Das Programm, das dabei herausgekommen ist, konnte ja in diesem Jahr schon anlaufen und trägt praktisch die Handschrift des letzten Gender-Kongresses.
So weitgehend kann der Konkretionsgrad natürlich nicht sein, wenn man über Gesetzes-Novellierungen spricht. Gesetze sind nun einmal abstrakt-generell. Ich halte es aber für ausgesprochen wichtig und hilfreich, die Sichtweise der Hochschulen auf dieses Thema zu kennen. Wo sehen Sie aus Ihrer Praxis Handlungsbedarf? Wo könnten Probleme entstehen oder wo gibt es welche? Wie könnte man sie vermeiden? Wie die Gleichstellungsbeauftragten stärken?

Lassen Sie mich zum Schluss die Workshops noch einmal stichwortartig Revue passieren. Ich möchte dabei aber nicht wiederholen, was gerade die vier Moderatorinnen aus den Workshops vorgetragen haben. Ich habe vielmehr versucht, die Themen und Aussagen auszumachen, die sich sozusagen als „roter Faden“ durch den Tag gezogen haben.
Ein solcher Punkt war, dass es immer wieder definitorische Fragen gibt, über die man sich vorher klar werden muss. Worüber sprechen wir eigentlich, wenn wir über Quote sprechen? In unserem Workshop zur Quote haben wir lange über Definitionsfragen diskutiert. Auch von Frau Hansen haben wir es zum Workshop Personalentwicklung/Organisationsentwicklung gehört, dass definitorische Fragen eine grundlegende Rolle gespielt haben.

Der Wunsch nach Aufsicht und Kontrolle war auch so ein „roter Faden“, der sich durch alle Diskussionen gezogen hat. Die Verselbstständigung der Hochschulen, die Entwicklung hin zur Selbstständigkeit hat für die Gleichstellung und für die Gleichstellungsbeauftragten große Veränderungen mit sich gebracht, die nicht nur positiv bewertet werden. Das muss man so konstatieren. Und es ist jetzt die Frage, wie darauf im weiteren Gesetzgebungsprozess reagiert werden könnte. Hier fand ich es bemerkenswert, dass die Top-down-Strategie nach wie vor vielfach befürwortet wurde.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der durchgehend benannt wurde, ist die Festlegung von Verantwortlichkeiten: Wer ist spezifisch in die Pflicht zu nehmen für bestimmte Aufgabenbereiche? Das kann und darf natürlich nicht immer die Gleichstellungsbeauftragte sein.
Wir hatten auch vielerorts deutliche Plädoyers an die Politik, den Mut zu haben, Vorgaben zu machen. Insbesondere bei der Quotendiskussion und der Frage nach den Bezugszahlen wurde sehr deutlich für feste Vorgaben top-down plädiert. Auf solche Vorgaben könne man sich dann hochschulseitig einrichten und damit weiter arbeiten. Gerade weil die tatsächliche Zahlenlage an jeder Hochschule anders ist, könnten solche Vorgaben hilfreich sein. Also auch das ein Punkt, der weiter diskutiert werden sollte.
Umgekehrt gab es aber auch die Anregung, bestehende Vorgaben zu überdenken, z. B. im Hinblick auf die Regelungen zur Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten oder bei den bestehenden Einschränkungen für studentische Gleichstellungsbeauftragte.

Ein weiterer wichtiger Themenkreis war die Unterstützung bei der Umsetzung des bestehenden Rechts. An vielen Stellen ist nämlich noch einmal offenbar geworden, was der Gender-Report schon gezeigt hat: dass das bestehende Recht eigentlich schon einen Rahmen gibt und schon bestimmte Vorgaben macht, dass die Umsetzung aber nach wie vor schwierig ist. Damit verknüpfte sich dann die Frage: Ist die gesetzliche Regelung an dieser Stelle das richtige Instrument, etwas zu verändern? Oder wie könnte man entweder das Recht verändern oder die praktische Umsetzung unterstützen?

Vernetzung ist nach wie vor ein wichtiger Punkt. Hierzu bot hoffentlich auch dieser Kongress gute Gelegenheit.
Was offensichtlich auch in mehreren Workshops angeklungen ist, sind die prekären Beschäftigungsverhältnisse. Sie sind nach wie vor ein Dreh- und Angelpunkt für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen.

Ich möchte zum Schluss noch einmal darauf hinweisen, dass es eine Dokumentation des Kongresses geben wird, dass also alles noch einmal ausführlich und auch für die anderen Workshops, an denen Sie dann jeweils nicht teilnehmen konnten, nachgelesen werden kann.
Und schließlich möchte ich noch die Gelegenheit wahrnehmen, Sie auf eine weitere Veranstaltung des Ministeriums in diesem Themenkreis hinzuweisen, für die die Einladungen draußen lagen: „Wissenschaftlerinnen in die europäischen Forschungsrahmenprogramme“, eine Veranstaltung, die im November in Düsseldorf stattfinden wird und zu der Sie herzlich eingeladen sind, zu kommen oder von dieser Einladung weiterzuerzählen, an diejenigen, die es interessieren könnte.

Mir bleibt jetzt noch, Ihnen einen guten Heimweg zu wünschen und auf ein baldiges Wiedersehen mit Ihnen allen zu hoffen. Die anstehenden gesetzlichen Beratungen, zahlreiche Tagungen und Veranstaltungen bieten hierzu in der nächsten Zeit sicherlich viel Gelegenheit – und warum nicht schon heute auch an den nächsten Gender-Kongress denken. Themen und Fragen hierzu fallen mir schon heute genug ein, denn mit Spannung warten wir auf den nächsten Gender-Report. Ich würde mich sehr wundern, wenn der nicht genügend Diskussionsstoff liefern würde.

Vielen Dank! ■

O-Töne

Es war eine tolle Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch, Networken … in einer wohltuenden, ästhetischen, unaufgeregten, aber anregenden Atmosphäre.

Ich war dieses Jahr zum ersten Mal beim Gender-Kongress dabei und war sehr positiv überrascht von den vielen fundierten Inhalten der Veranstaltung, also der durchgängig hohen Qualität.
Vor allem aber habe ich mich von der „Arbeitsstimmung", den zahlreichen guten Referentinnen und Referenten und dem Schwung dieses Kongresses mitreißen lassen. Dazu, fand ich, haben die guten Rahmenbedingungen, zu denen auch Frau Steinhauer mit ihrer professionellen Moderation gehört, wesentlich beigetragen. Ich freue mich auf den 3. Kongress.

Den Auftritt und das Grußwort der Ministerin empfand ich als wertschätzend und einen absoluten Gewinn für die Veranstaltung.

Der Kongress war hervorragend organisiert, schöne Atmosphäre. Die Einbindung der LaKof-Sprecherinnen fand ich sehr gut. Wir müssen unsere Kräfte bündeln und gemeinsam auftreten.

Für mich war der Gender-Kongress eine positive Erfahrung. Ich konnte mich mit vielen Teilnehmern austauschen und habe gerade die aktive Mitarbeit in der Diskussion über das LGG und Hochschulgesetz als fabelhafte Möglichkeit gesehen, eigene Erfahrungen einzubringen. Das ist wirklich bürgernahe Demokratie! Die Vorträge waren sehr interessant, ich hätte mir allerdings zwischendurch mal eine Pause gewünscht, um mit den anderen Teilnehmern darüber zu diskutieren, denn es waren sehr viele wichtige Informationen.

Ich habe mich sehr gefreut, dass im Rahmen des Gender-Kongresses 2012 Themen der Gleichstellung für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung behandelt wurden. Ich habe einige Kolleginnen dieser Gruppe auf dem Kongress gesehen und ihre Freude erlebt, dass ihrer spezifischen Gleichstellungs-Interessenlage Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Sehr gut waren alle Referentinnen und Referenten, die Sie eingeladen hatten. Allerdings: Für die Arbeit in den Workshops war erheblich zu wenig Zeit eingeplant. Was natürlich immer wieder auffällt: Der Anteil der Männer ist sehr gering, Gleichstellung wird so zu sehr zu einem Frauenthema. Vielleicht kann man zukünftig wenigstens mehr Referenten einladen.

Den Kongress empfand ich als äußerst gelungen, habe viel Inhaltliches und Anregungen aus den Inputs und dem Workshop „Quote oder Kaskade" mitgenommen und das Netzwerken in gemütlicher Atmosphäre genossen.

Das Programm war sehr interessant und der Ort war sehr schön gewählt, das Essen lecker, sich kennenzulernen war auch möglich. Also alles prima. Ich frage mich nur, was denn mit den Diskussionsbeiträgen geschieht. Wer zieht welche Schlüsse und wenn ja, wofür und was wird daraus?

Es war eine hervorragend gut organisierte Veranstaltung in einem inspirierenden Ambiente mit praxisbezogenen Themen, die wissenschaftlich gut aufbereitet und moderiert waren und durch die Art der Workshops den Transfer erleichtern.
Ich freue mich schon auf den nächsten Gender-Kongress. ■

Impressionen Gender-Kongress















Impressionen Künstlerverein Malkasten















Die Akteurinnen und Akteure des Gender-Kongresses

Dalhoff, Jutta

leitet seit 2006 das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS in Köln, einen Arbeitsbereich des GESIS-Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften mit zurzeit 15 Mitarbeiterinnen. Sie hat von 2000 bis 2005 als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Stellvertretende Geschäftsführerin am Aufbau des CEWS an der Universität Bonn und an dessen institutioneller Verstetigung mitgewirkt. Von Haus aus Historikerin, war sie zuvor 15 Jahre lang in Bonn, Kiel und Hamburg als Referentin im Deutschen Bundestag, in unterschiedlichen Ministerien auf Bundes- und Landesebene und an der Universität tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen heute in der Personalführung und der Strategieentwicklung, der Gremien- und Sachverständigentätigkeit, in Beratungen und Trainings zur wissenschaftlichen Personalentwicklung, in der Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Konferenzkonzeption und -organisation. Jutta Dalhoff ist Gutachterin für Hochschul-Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder und im Wettbewerb „Geschlechtergerechte Hochschule NRW". Regelmäßig übernimmt sie zudem die Moderation von Fachveranstaltungen und Diskussionen im Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung oder ist selbst Podiumsteilnehmerin.
Kontakt: jutta.dalhoff@gesis.org

Goebel, Joachim, Prof. Dr.

Leitender Ministerialrat, ist Leiter der Gruppe „Recht im Hochschulbereich, Diversity Management" des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen und damit u. a. zuständig für die Gesetzgebung im Hochschulbereich, für verfassungsrechtliche Angelegenheiten des Wissenschafts- und Hochschulrechts, für das Diversity Management im Hochschulbereich in dessen verschiedenen Facetten (einschließlich der Konzeption von Strategien zu dessen Weiterentwicklung) und für die Grundsatzangelegenheiten des hochschulischen Dienstrechts. Er ist zudem außerplanmäßiger Professor für Bürgerliches Recht, Zivilverfahrensrecht, Rechtsphilosophie und Rechtssoziologie an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Regensburg.
Kontakt: joachim.goebel@miwf.nrw.de

Graap, Susanne

Ministerialrätin, ist Leiterin des Referats „Gleichstellung von Frau und Mann, Gender-Mainstreaming" des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen. Sie ist zuständig für die Förderung der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit im Hochschulbereich und wirkt in dieser Funktion bei der Konzeption von Strategien und deren Umsetzung mit. Als Mitglied des Arbeitskreises Chancengleichheit der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vertritt sie die nordrhein-westfälischen Interessen. Sie ist Ansprechpartnerin für die Gleichstellungsbeauftragten der nordrhein-westfälischen Hochschulen in rechtlichen, praktischen, taktischen oder planerisch/organisatorischen Fragen. Als Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen nimmt sie zudem die Aufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz für diese oberste Landesbehörde wahr. **Kontakt: susanne.graap@miwf.nrw.de**

Hansen, Katrin, Prof. Dr.

ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management und Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte an der Westfälischen Hochschule, Abt. Bocholt, war Frauenbeauftragte (1995/96), Prorektorin für Studium, Lehre und Studienreform (1997–2001), Ausländerbeauftragte des Fachbereichs Wirtschaft (2005–2008) und ist seit 2008 Vizepräsidentin für Planung, Finanzen und Internationales. Ihre Forschungsprojekte liegen im Bereich Diversity Management, Interkulturelle Zusammenarbeit, Cross-Cultural Learning,

Entrepreneurship, Top-Management-Teams, Women on Boards, sie hat hierzu zahlreiche Veröffentlichungen und Vorträge gehalten. Sie ist darüber hinaus Mitherausgeberin der Zeitschrift ARBEIT.
Kontakt: Katrin.Hansen@w-hs.de

Junghans, Lea

ist Rechtsassessorin mit einem Schwerpunkt im Hochschul- und Verwaltungsrecht. Zurzeit ist sie hauptberufliche Frauenbeauftragte an der Universität der Künste Berlin und Sprecherin der BuKof-Kommission „Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit". Zuvor war sie ein Jahr lang Gleichstellungsbeauftragte der Universität Flensburg und fast zwei Jahre wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität zu Köln. Frau Junghans publiziert zu den Themen der universitären Gleichstellungsarbeit und Berufungsverfahren.
Kontakt: lea.junghans@intra.udk-berlin.de

Kahlert, Heike, Prof. Dr. und Dipl.-Superv. FH (DGSv)

vertritt derzeit den Lehrstuhl für „Soziale Entwicklungen und Strukturen" am Institut für Soziologie der Ludwig-Maximilians-Universität München und ist nebenberuflich als Coach, Karriere- und Organisationsberaterin in Hochschule und Forschung tätig. Sie ist Mitherausgeberin der GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Transformationen des Wissens in der Moderne, Geschlechterverhältnisse und sozialer Wandel im Wohlfahrtsstaat, Institutionalisierte Ungleichheiten in Bildung und Arbeit sowie Gleichstellungsbezogene Organisationsentwicklung im Public-Profit-Bereich.
Kontakt: www.heike-kahlert.de bzw. mail@heike-kahlert.de

Miquel, von Beate, Dr.

ist zentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Ruhr-Universität Bochum und Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in NRW. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen auf den Feldern Kirchliche Zeitgeschichte, Unternehmensgeschichte und Geschlechtergeschichte. Überdies ist sie Personalentwicklerin speziell für den Bereich der Hochschulen.
Kontakt: gleichstellungsbuero@rub.de

Obermeyer, Sandra, Dr.

ist Juristin und Referentin in der für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständigen Senatsverwaltung des Landes Berlin und dort u. a. mit Themen rund um das Landesgleichstellungsgesetz befasst. Interessen- und Arbeitsschwerpunkte sind daneben das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und Gleichstellung in der Wissenschaft. Sie hat mehrere Publikationen zu gleichstellungsrechtlichen Themen verfasst.
Kontakt: sandra.obermeyer@senaif.berlin.de

Pilgrim, Irmgard

ist langjährige Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn und seit Oktober 2011 im Sprecherinnengremium der LaKof (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen NRW). Sie leitet mehrere Gleich-

stellungsprojekte und ist Mitglied im Vorstand des Zentrums für Geschlechterstudien/Genderstudies an der Universität Paderborn. Vor ihrer Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte war sie am Lehrstuhl „Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung“ wissenschaftlich tätig. Ihre Schwerpunkte sind Gleichstellungspolitiken, Geschlechterverhältnisse in Hochschule und Wissenschaften, Wissenschaftliche Nachwuchsförderung, Mentoring.
Kontakt: irmgardpilgrim@mail.upb.de

Schäfer, Sabine, Dr.

ist Coordinating Scientist an der internationalen Research School „Education and Capabilities“ an der Universität Bielefeld. Sie ist Beirätin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und eine der Autorinnen des Gender-Reports 2010. Sie ist Mitherausgeberin der GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Hochschulforschung, Gleichstellungspolitik und Gerechtigkeitstheorien (insbesondere der Capability Approach).
Kontakt: sabine.schaefer@uni-bielefeld.de

Schlüter, Anne, Prof. Dr.

ist Professorin für Weiter- und Frauenbildung mit dem Lehrgebiet Erwachsenenbildung sowie Bildungsberatung an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Duisburg-Essen. Sie ist Leiterin der Koordinationsstelle Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Sprecherin des gleichnamigen Netzwerks sowie Vorsitzende der Gleichstellungskommission an der Universität Duisburg-Essen. Sie ist Reihenherausgeberin der Buchreihe „Weiterbildung und Biographie“ und Mitherausgeberin der Buchreihe „Frauen- und Genderforschung in der Erziehungswissenschaft“ sowie der GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Bildungs- und Biographieforschung, Gender und Didaktik in der Erwachsenenbildung, Fachkulturforschung und Frauen in der Wissenschaft.
Kontakt: anne.schlueter@uni-due.de

Schmohr, Martina, Dr.

ist Leiterin der Stabsstelle „Interne Fortbildung und Beratung“ der Ruhr-Universität Bochum. Verantwortlich für die Personalentwicklung aller Beschäftigten, betreut sie heute insbesondere die Führungskräfteentwicklung in Wissenschaft und Verwaltung. Sie ist Diplom-Psychologin und war nach ihrem Studium zunächst in einer Personalberatung in Düsseldorf tätig und dann zehn Jahre am Lehrstuhl Sozialpsychologie der RUB in Forschung und Lehre. Ihre Forschungsschwerpunkte waren u. a. Führung, Commitment und interpersonelle Beziehungen, wozu sie auch promoviert hat.
Kontakt: Martina.Schmohr@uv.ruhr-uni-bochum.de

Schnell, Annegret

B.Sc. in Computer Science, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und freigestellte Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg. Sie ist Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika NRW.
Kontakt: annegret.schnell@hochschule-bonn-rhein-sieg.de

Schultz, Ulrike

ist Juristin, Akademische Oberrätin, FernUniversität Hagen. 30 Jahre Leiterin des Arbeitsbereichs Didaktik der Rechtswissenschaft. Kommunikationstrainings insbesondere für die Justiz, Medienarbeit. Projektmanagement mehrerer großer Lehr- und Forschungsprojekte: „Didaktik und Methodik des Rechtskundeunterrichts“ seit 1981, „Frauen im Recht“ (1985–1997), „Einführung in den Anwaltsberuf“ (1990–1998), Virtual International Gender Studies (VINGS) (1999–2008), Gendermodul für den Master of Laws seit 2008. Untersuchungen zu Anwältinnen, Frauen in Führungspositionen der Justiz und Gender-Aspekten bei Karrieren in der Rechtswissenschaft. Tätigkeit in der Gleichstellungsarbeit der FernUniversität, u. a. als langjährige Vorsitzende der Gleichstellungskommission und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Autorin und Herausgeberin verschiedener Schriften zu Geschlechterfragen, u. a. von vier Handbüchern für das Frauenministerium NRW (Frauen und Recht, 2003; Frauenbilder, 2005; Demografischer Wandel: Die Stadt, die Frauen und die Zukunft, 2006 und Frauen verändern EUROPA verändert Frauen, 2008). Mitherausgeberin des Rechtshandbuchs für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte. Seit 1994 Koordinatorin einer internationalen Forschungsgruppe „Women/Gender in the Legal Profession“, seit 2010 Head der internationalen Working Group on Comparative Studies of the Legal Professions. Veröffentlichungen u. a.: Schultz, U. und Battis, U.: Frauen im Recht. Heidelberg: C. F. Müller 1990; Schultz, U. und Shaw, G.: Women in the World‘s Legal Profession. Oxford: Hart 2003; dies.: Women in the Judiciary. London, New York: Routledge 2012; dies.: Gender and Judging. Oxford: Hart erscheint Anfang 2013.
Kontakt: Ulrike.Schultz@FernUni-Hagen.de

Steinhauer, Gisela

ist Radiomoderatorin, freie Journalistin und Veranstaltungsmoderatorin. Sie studierte Germanistik, Publizistik und Theologie an den Universitäten Münster und Exeter. Bei WDR 2 moderiert sie seit 1995 das „Morgenmagazin“, das „Mittagsmagazin“ sowie den „Montalk“ und seit 2008 ihre eigene Sendung „Sonntagsfragen“. Außerdem moderiert Gisela Steinhauer das „Tischgespräch“ bei WDR 5 und gehört zum Moderationsteam von Deutschlandradio Kultur in Berlin. Gisela Steinhauer ist Preisträgerin des Deutschen Radiopreises 2012 in der Kategorie: „Bestes Interview“.
Kontakt: info@giselasteinhauer.de

Tollkühn, Beate

ist pharmazeutisch-technische Assistentin am Institut für Pharmazeutische und Medizinische Pharmazie und ist zu 50 % freigestellt als Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Sie ist eine von vier Sprecherinnen der LaKof NRW.
Kontakt: tollkue@uni-muenster.de

Zimmermann-Schwartz, Claudia

Ministerialdirigentin, ist seit 1999 Leiterin der Abteilung „Emanzipation“ im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Juristin war bis dahin in unterschiedlichsten Bereichen der Ministerialverwaltung auf Bundes- und auf Landesebene tätig. Als „Kind der Frauenbewegung der 1970er Jahre“ ist für sie die Frage, welchen Part das Recht übernehmen kann, um die Verheißung des Art. 3 Abs. 2 GG zu erfüllen, eine immer wieder spannende Herausforderung.
Kontakt: claudia.zimmermann-schwartz@mgepa.nrw.de

Impressum

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen
40190 Düsseldorf

Besuchs- und Lieferanschrift:
Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
Telefon: (0211) 896-04
Telefax: (0211) 896-4555
http://www.wissenschaft.nrw.de

Düsseldorf 2013

Veranstaltungsorganisation & Tagungsdokumentation:
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Koordinations- und Forschungsstelle, Universität Duisburg-Essen:
Dr. Nicole Justen
Dr. Beate Kortendiek
Ricarda Serritelli
www.netzwerk-fgf.nrw.de

Gestaltung:
Jasmin Boeing
www.ja-bo.com

Lektorat:
Dr. Mechthilde Vahsen, Düsseldorf
www.feedback-vahsen.de

Photographie:
Holger Jacoby, Dortmund
www.holger-jacoby.de

Die Tagungsdokumentation kann bestellt werden unter:
info@netzwerk-fgf.nrw.de

Disclaimer

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern und -werberinnen oder Wahlhelfern und -helferinnen während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt davon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.