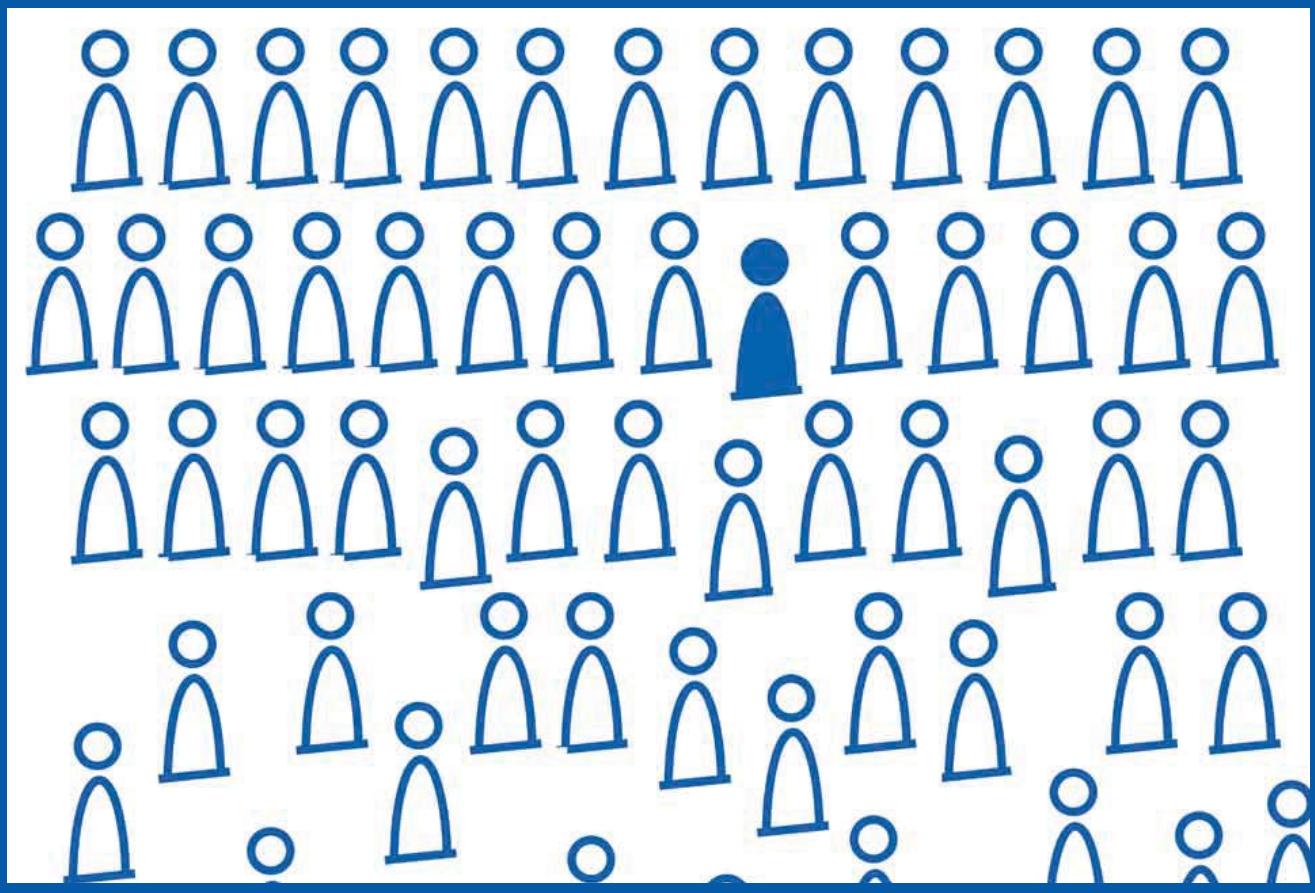
Gleichstellungsbeauftragte

UNIVERSITÄT SIEGEN

Gleichstellungsquote und Kaskadenmodell

Ein Jahr Hochschulzukunftsgesetz NRW

Tagung am Dienstag, 17. November 2015
Universität Siegen, Artur-Woll-Haus



Weitere Informationen unter
www.uni-siegen.de/gleichstellung

Inhalt

Begrüßung

Prof.in Dr. Hanna Schramm-Klein, Universität Siegen
Prorektorin für Kooperationen, Internationales und Marketing 3

Dr. Elisabeth Heinrich, Universität Siegen
Gleichstellungsbeauftragte 4

Beiträge

LMR Prof. Dr. Joachim Goebel
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW
Rechtliche Aspekte bei der Implementierung eines Kaskadenmodells
und möglicher Zielzahlen 6

Dr. Beate Kortendiek
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Probleme bei der Erfassung von Daten an Universitäten und das Statistik-Portal des
Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW 12

Dr. Elisabeth Heinrich & Oliver Hohenschue, M.A.
Gleichstellungsbüro der Universität Siegen
Zur Analyse fächerspezifischer Ungleichheiten am Beispiel
des Siegener Kaskadenmodells 19

Dr. Nina Steinweg
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
Das Beispiel NRW aus der Perspektive bundesweiter Steuerungspolitiken 28

Aus dem World-Café

Thementisch 1:
Deskriptive Erfassung des Personals an den Hochschulen selbst:
Kategorien, Problemquellen und Praxen von Gleichstellungscontrolling 42

Thementisch 2:
Methoden der Umsetzung des §37a HG NRW: Die Bestimmung von Zielzahlen
und die Informationspolitik an den Hochschulen 44

Thementisch 3:
Wie findet die Gleichstellungsquote Anwendung auf
das einzelne Berufungsverfahren? 46

Thementisch 4:
Das Kaskadenmodell: Ein Gewinn für die Gleichstellungspolitik? 48

Impressum

Begrüßung

Prof.'in Dr. Hanna Schramm-Klein, Universität Siegen
Prorektorin für Kooperationen, Internationales und Marketing

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 1. Oktober 2014 ist das neue „Hochschulzukunftsgesetz" in Nordrhein-Westfalen in Kraft getreten. Die Tagung trägt den Untertitel „Ein Jahr Hochschulzukunftsgesetz NRW" und greift dies damit auf.

In diesem Hochschulzukunftsgesetz ist ein wesentliches, neues Instrument implementiert, das dazu beitragen soll, die Chancengerechtigkeit von Männern und Frauen zu gewährleisten: Die sogenannte „flexible Gleichstellungsquote im Rahmen eines Kaskadenmodells". Im Vordergrund steht der § 37a, in dem die „Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren" geregelt ist.

Als Universität Siegen haben wir uns mit unserem Struktur- und Entwicklungsplan entsprechend unseres Leitbilds „Zukunft menschlich gestalten" explizit zu „Diversität und Chancengleichheit" bekannt. Chancengleichheit funktioniert aber nur, wenn sie von allen Beteiligten an der Universität gelebt und umgesetzt wird.

Wie aber gelingt es nun den Hochschulen, ein Kaskadenmodell umzusetzen? Und welche Probleme treten dabei auf? Dies sind die Kernfragen, die im Rahmen der Veranstaltung aufgegriffen werden. So werden neben rechtlichen Aspekten auch Probleme bei der Datenerfassung diskutiert und insbesondere auch fächerspezifische Ungleichheiten betrachtet. Zudem werden Governance-Mechanismen in diesem Kontext vorgestellt.

Neben den hochkarätigen Vorträgen wird es ein World-Café geben, in dem die unterschiedlichen Themen kritisch hinterfragt werden.

Damit wird ein für uns alle wichtiges Thema aufgegriffen und wir sind sehr froh, dass wir diese Diskussionen hier an unserer Universität führen dürfen. Vielen Dank – stellvertretend für alle eingebundenen Akteure – an die Gleichstellungsbeauftragte unserer Universität, Frau Dr. Elisabeth Heinrich.

Wir freuen uns auf eine spannende Tagung!

Dr. Elisabeth Heinrich, Universität Siegen
Gleichstellungsbeauftragte

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Frau Schramm-Klein, liebe Kolleginnen und Kollegen aus den Gleichstellungsbüros und Hochschulverwaltungen in Bund und Land,

ich freue mich, Sie zu unserer heutigen Tagung begrüßen zu dürfen!

Diese Tagung ist einem Thema gewidmet, das nicht nur Gleichstellungsakteur*innen sowie Hochschulleitungen und Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen umtreibt, sondern welches darüber hinaus im gesamten Bundesgebiet diskutiert wird: Der Festlegung einer Gleichstellungsquote auf der Basis des sogenannten „Kaskadenmodells".

Der Begriff des Kaskadenmodells hat bereits mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Jahre 2008 bundesweite Bekanntheit erlangt. Die Mitgliedshochschulen der DFG waren nun gehalten, Zielzahlen für die Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen anhand des Kaskadenmodells zu bilden und sie wurden an deren Einhaltung auch gemessen! Empfohlen wurde die Bildung von Zielzahlen auf der Basis des Kaskadenmodells auch vom Wissenschaftsrat (WR) und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK).

Nordrhein-Westfalen ist das erste Bundesland, welches nun die Bildung einer Gleichstellungsquote auf der Grundlage des Kaskadenmodells im Zusammenhang mit dem Berufungsgeschehen gesetzlich verankert hat. Seit Oktober 2014 ist die Festlegung einer solchen Gleichstellungsquote zur Steigerung des Frauenanteils bei Professuren an den Hochschulen des Landes verbindlich geworden. Diese fortschrittliche Gesetzgebung steht in einer guten Landestradition, hatte doch Ende der 80er Jahre Nordrhein-Westfalen als erstes Bundesland überhaupt eine Quotenregelung zur Steigerung der Frauenanteile in den Positionen des öffentlichen Dienstes gesetzlich eingeführt. War diese rechtlich auch zunächst umstritten, so wurde sie 1997 vom Europäischen Gerichtshof gebilligt und fand Eingang in die Gesetze des Bundes und der Länder.

Was hat die Landesregierung dazu bewegt, die Forderung einer flexiblen, nach dem Kaskadenmodell zu bildenden Gleichstellungsquote in das Hochschulgesetz aufzunehmen und damit neben die Forderung einer geschlechterparitätischen Besetzung der (Führungs-) Positionen des öffentlichen Dienstes zu stellen? Ist damit das bisherige Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in diesen Positionen aufgegeben? Oder anders gefragt: In welchem Verhältnis steht die Regelung des § 37a HG NRW zur Quotenregelung des LGG?

Weitere Fragen stellen sich in Bezug auf die technische Umsetzung des § 37 a HG NRW: Wie sollte z. B. ein Kaskadenmodell konzipiert sein, um Chancengleichheit bestmöglich

zu fördern? Und nicht zuletzt die Frage: Wie rechtsverbindlich und wie durchsetzbar ist die neue Gleichstellungsquote? Wie kann damit in den Berufungsverfahren vor Ort gearbeitet werden?

Ich hoffe, dass wir am Ende des heutigen Tages viele Antworten auf bestehende Fragen mitnehmen können und freue mich, dass nordrhein-westfälische Expertinnen und Experten, welche das neue HG NRW mit auf den Weg gebracht haben, welche die Hochschulen bei der Umsetzung des § 37a HG NRW operativ unterstützen oder welche sich mit grundsätzlichen Fragen von Gleichstellungs-Governance auseinandersetzen, die Einladung zu unserer heutigen Tagung angenommen haben. Ihnen allen möchte ich danken!

Herzlich danken möchte ich außerdem den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Gleichstellungsbüros für die großartige Unterstützung bei der Organisation des heutigen Tages.

Ich wünsche uns allen ein gutes Gelingen!

Beiträge

LMR Prof. Dr. Joachim Goebel,
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Rechtliche Aspekte bei der Implementierung eines Kaskadenmodells und möglicher Zielzahlen

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanke ich mich herzlich für die Gelegenheit, heute zu rechtlichen Aspekten bei der Implementierung des neuen Kaskadenmodells vortragen zu dürfen. Mir ist gesagt worden, dass der Teilnehmerkreis der Tagung unterschiedliche Vorverständnisse hinsichtlich des nordrhein-westfälischen Kaskadenmodells mitbringt. Ich möchte daher in der gebotenen Kürze eingangs etwas zu diesem Modell sagen. Die mit dem Modell Vertrauten bitte ich daher zunächst um etwas Nachsicht.

I.

Das Kaskadenmodell ist in § 37a des Hochschulgesetzes geregelt. Danach sind die Hochschulen verpflichtet, für jede Fächergruppe Gleichstellungsquoten zur Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft festzulegen und ihrerseits alles Erforderliche dazu beizutragen, dass diese auch erfüllt werden. Die Quoten bestimmen dabei das anteilige Verhältnis zwischen Frauen und Männern, das bei den in den nächsten drei Jahren stattfindenden Berufungsverfahren zu erreichen ist.

Die konkrete Höhe der festzulegenden Quote bestimmt sich nach dem Anteil der Frauen, die abstrakt die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur in der konkreten Fächergruppe erfüllen. Festgelegt werden die Gleichstellungsquoten nach einem hochschulinternen Dialogprozess durch Rektoratsbeschluss im Einvernehmen mit den Fachbereichsleitungen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in jeder Phase des Verfahrens zu beteiligen.

Die Hochschule muss dann versuchen, innerhalb des Geltungszeitraums die Zielquote zu erreichen. Am Ende des jeweiligen Zeitraums prüft die Hochschule, ob und in welcher Weise die Zielquote erreicht worden ist. Ist die Zielquote nicht erreicht worden, werden Maßnahmen überlegt, mit denen die Hochschule sich in ihrer Berufungspraxis zielquo-

tenorientiert verbessern kann. Eine neue Zielquote wird dann nach den geschilderten Regularien festgelegt. Das Ergebnis der Überprüfung und die neue Gleichstellungsquote werden wieder veröffentlicht.

Auf der Homepage des Wissenschaftsministeriums finden Sie zum Modell des § 37a eine ausführliche Abhandlung, zu deren Lektüre ich an dieser Stelle ermuntern darf. In dieser Abhandlung sind auch im Einzelnen die Verfahrensschritte detailliert ausgeführt, die abgearbeitet werden müssen, um die Gleichstellungsquote festzusetzen. Die bei dieser Festsetzung zu vergegenwärtigenden Rechtsfragen sind mithin weitgehend bereits geklärt.

Auch hat sich bei der Umsetzung des Hochschulzukunftsgesetzes gezeigt, dass Nachfragen weniger in rechtlichen Feldern auftreten, sondern bei den praktischen Dingen. Bei deren Bewältigung hat das seit März 2015 zur Verfügung stehende Online-Tool geholfen, welches vom Netzwerk Frauen -und Geschlechterforschung NRW mit Unterstützung des Ministeriums entwickelt worden ist. Die starke Nutzung des Online-Tools und die Reaktionen aus den Hochschulen sind erste Indizien für eine gute Umsetzung.

II.

Gleichwohl kann ich mir natürlich vorstellen, dass Sie derzeit noch voll und ganz mit dem Prozess der Festsetzung der Gleichstellungsquote beschäftigt sind. Trotzdem möchte ich heute Ihr Augenmerk primär auf die Dinge von Morgen legen. Was ist zu tun, wenn die Gleichstellungsquote festgesetzt und veröffentlicht ist? Diese Frage beantwortet § 37a Absatz 2 des Hochschulgesetzes. Hier stellen sich dann die eigentlichen Implementierungsfragen.

Dabei eines vorweg: *Ceteris paribus* gehen wir einmal von dem Fall aus, dass die festgesetzte Gleichstellungsquote nicht erreicht worden ist. Für diesen Fall ordnet der § 37a keine Sanktion an. Es ist andernorts zu entscheiden, ob an den Befund der Nichterreichung negative Sanktionen beispielsweise finanzieller Art geknüpft werden. Derartige Entscheidungen können auf Hochschulebene im Rahmen der hochschulinternen Mittelverteilung, aber auch auf Landesebene im Rahmen der leistungsorientierten Mittelverteilung getroffen werden. Bei diesen Entscheidungen geht es aber nicht um Rechtsfragen, sondern um gleichstellungspolitische Steuerungsfragen. Ich klammere sie daher im Folgenden aus.

Die Sanktionslosigkeit des § 37a des Hochschulgesetzes sollte uns aber nicht zu der Einschätzung verleiten, mangels Sanktionsbewehrung bringe das Kaskadenmodell nichts. Denn das Kaskadenmodell ordnet gleichwohl etwas an. Nach § 37a Absatz 2 ist die Hochschule nämlich zu einem ganz bestimmten Verhalten verpflichtet. Sie muss etwas anstreben. Und zwar muss sie anstreben, innerhalb des Festsetzungszeitraums – also gemeinhin innerhalb von drei Jahren – durch ihre Berufungspolitik in den vorher definierten Fächergruppen ein Geschlechterverhältnis zu etablieren, welches der Gleichstellungsquote entspricht.

§ 37a des Hochschulgesetzes setzt damit auf die Rechtsunterworfenheit der handelnden Personen. In einem rechtsstaatlich verfassten Gemeinwesen sollte Recht schon allein

dadurch wirken, dass es regelt. Zumindest ist dies meine Hoffnung. Aber das Kaskadenmodell wird sicherlich auch evaluiert werden und dann wird man sehen.

III.

Ich möchte mich daher nun im Weiteren auf die Pflicht aus § 37a Absatz 2 konzentrieren. In dieser Vorschrift heißt es in ihrem Satz 1:

> *„Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote entspricht."*

Angeordnet wird also die Verpflichtung, etwas anzustreben, nämlich die Erfüllung der Quote. Diese Verpflichtung ist eine Verpflichtung der gesamten Hochschule. Sie obliegt daher als Amtspflicht sämtlichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern sowie allen Gremien und deren Mitgliedern, die im Rahmen eines Berufungsverfahrens und in seinem Umfeld eine Rolle spielen, also insbesondere auch den Mitgliedern der Berufungskommissionen. Diese umfassende Verpflichtung entfaltet § 37a Absatz 2 Satz 2 des Hochschulgesetzes nochmals explizit. Diese Vorschrift lautet:

> *„Dies* [also die Anstrebensverpflichtung] *gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor."*

Diese Vorschrift ist durchweg in Pluralform verfasst. Mit dieser Pluralfassung wird nochmals verdeutlicht, dass die Vorschrift keineswegs eine Geschlechterquote für die konkrete, personenbezogene Entscheidung hinsichtlich des konkreten Zuschnitts der Liste oder hinsichtlich der konkreten Berufung einer Person vorsieht. Die Gleichstellungsquote ist damit kein dienstrechtliches, auf den Zugang zu dem je konkreten Amt einer Professorin oder eines Professors bezogenes Instrument. Sie ist vielmehr ein planerisches Instrument, welches auf eine Gesamtheit von zeitlich aufeinander folgenden Berufungsverfahren bezogen ist.

Wenn wir von einer „Gesamtheit von Berufungsverfahren" sprechen, bedeutet dies indes nichts anderes, als dass die Frage, ob und inwiefern die Gleichstellungsquote erreicht wird, sich letztlich doch in jedem einzelnen Berufungsverfahren immer wieder aufs Neue stellt. Die Anstrebenspflicht des § 37a Absatz 2 des Hochschulgesetzes drängt gleichsam dazu, bei jeder Entscheidung, die in einem konkreten Berufungsverfahren zu treffen ist, genau zu prüfen, welche Folgen sie hinsichtlich der Erfüllung der Gleichstellungsquote hat und ob und warum gegebenenfalls die Entscheidung dazu beiträgt, die Quotenerfüllung zu fördern oder eben auch nicht zu fördern. Wir haben sozusagen eine hochschulgesetzliche Verpflichtung zu einem berufungsverfahrensrechtlichen Gender Mainstreaming.

IV.

Was bedeutet diese Einsicht konkret?

Wir wissen beispielsweise, dass es der Geschlechtergerechtigkeit dient, wenn die Passfähigkeit auf die einzelne ausgeschriebene Professur vorab genau festgelegt wird. Schon

der Wissenschaftsrat wies 2007 auf diesen Umstand hin. Es liegt auch geradezu auf der Hand: Werden die Kriterien der Passfähigkeit vorab festgelegt, werden die entscheidenden Stellen innerhalb der Hochschule ein Stück besser in die Lage versetzt, ihre Stellenbesetzungsentscheidungen ausschließlich an Qualitätsfragen zu orientieren.

Wenn die Kriterien der Passung nicht derart proaktiv festgelegt worden sind, erscheint mir eines naheliegend zu sein: Wenn – erstens – die Hochschule das Erreichen der Gleichstellungsquote anstreben muss und wenn – zweitens – die Vorabfestlegung der Kriterien der Passfähigkeit dieses Erreichen fördert, liegt es nahe den Schluss zu ziehen, dass die Hochschule zumindest darüber Rechenschaft ablegen muss, warum der Fachbereich die Kriterien der Passung nicht vorweg festgelegt hat.

Anders gesagt: Gute Gründe sprechen dafür, dass sich die Anstrebenspflicht des § 37a Absatz 2 des Hochschulgesetzes bei den Kriterien der Passung zumindest in eine Rechenschaftspflicht konkretisiert. Ein zweites Beispiel: Mit im Zentrum der Debatte über die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren steht die sogenannte „Produktivitätslücke". Es ist ein Gemeinpatz, dass diese Lücke nicht ohne Weiteres auf das forschende Individuum in dem Sinne zurückgeführt werden kann, dass dieses als Individuum weniger leistungsfähig ist. Vielmehr situiert das Individuum in sozialen Kontexten, die entsprechend den herrschenden Geschlechterverhältnissen verfasst sind. Jutta Limbach hat daher schon im Jahre 2007 gefordert: "Die wissenschaftliche Kompetenz von Frauen […] sollte nicht an der Zahl ihrer Publikationen, sondern an deren Güte abgelesen werden."

Hilfreich könnte es daher sein, wenn die Berufungskommission die sich bewerbenden Personen dazu auffordert, die fünf oder wieviel auch immer Publikationen zu benennen, die diese als ihre besten und für die Professur einschlägigsten ansehen. Wir wissen, dass beileibe nicht alle Berufungskommissionen so vorgehen. Wenn indes die Berufungskommission sich gegen ein derartiges Vorgehen entscheidet, drängt auch hier wieder die Anstrebenspflicht nach § 37a Absatz 2 des Hochschulgesetzes dazu, dass die Berufungskommission gehalten ist zu prüfen und möglicherweise sogar zu begründen, warum sie das tut, was sie tut.

Das lässt sich natürlich verallgemeinern: Wenn ein Verfahrensschritt A im Berufungsverfahren die Erreichung der Gleichstellungsquote besser fördert als der Verfahrensschritt B und wenn gleichwohl in einem konkreten Berufungsverfahren die Hochschule sich für die Durchführung des Verfahrensschrittes B entschieden hat, ist die Hochschule ausweislich § 37a Absatz 2 des Hochschulgesetzes gehalten, zumindest darüber nachzudenken, warum sie sich für den Schritt B und nicht für den gleichstellungsgerechteren Schritt A entschieden hat.

Ein drittes Beispiel und das bei weitem wichtigste Beispiel: Das meritokratische Versprechen der Moderne liegt darin, dass die soziale Platzierung in modernen Gesellschaften allein auf Leistung beruht. Gespiegelt in die Hochschule bedeutet dies, dass sich in den Berufungsverfahren *prima facie* die leistungsstärksten Personen durchsetzen.

Derart konzeptualisiert sind Fragen der Geschlechtergerechtigkeit der Wissenschaft äußerlich. Es heißt dann schnell, Geschlechtergerechtigkeit dürfe nicht auf Kosten der Qualität gehen.

Der Gesetzgeber des Hochschulzukunftsgesetzes konzeptualisiert das Verhältnis von Wissenschaft und Geschlecht indes anders. Es erscheint ihm nicht als ein je äußeres, sondern als ein in sich intern verklammertes Verhältnis. In der amtlichen Begründung zu § 37a wird dezidiert unterstrichen, dass Hochschulen, Lehre und Forschung eine gesellschaftliche Praxis darstellen und als solche von Normativität, Hierarchie und Geschlechterverhältnissen durchzogen sind. Der Gesetzgeber bezieht sich sodann auf die Einsicht des Wissenschaftsrats, nach dem die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen negativ beeinträchtigt sein kann durch einen *gender bias* in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz – *ein* gender bias *in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz* – dem Wissenschaftsrat sei an dieser Stelle für diese klare Aussage gedankt.

Der Gesetzgeber bezieht sich erkennbar auf den Umstand, dass wissenschaftliche Leistung gemeinhin bewertet wird unter der Kategorie der „Universalität". Die nachzuweisende Leistung wird in ihrer Bewertung als „kontextlos" gesehen. Sie wird gleichsam als jenseits eines jeden sozialen Raumes und damit auch jenseits eines jeden Geschlechterverhältnisses stehend konzeptualisiert. Wir wissen indes alle, dass es keine sozialen Räume jenseits des Geschlechterverhältnisses gibt. Berufungsverfahren werden selbstverständlich durch geschlechterspezifische Denk- und Verhaltensmuster beeinflusst, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern erkennen lassen. Insgesamt gesehen erweist sich das herrschende Universalisierungsprinzip mithin in seiner gegebenen Ausgestaltung als eher androzentrisch-einseitig. Es „hinkt" sozusagen und verstößt damit gleichsam gegen seinen eigenen Anspruch.

Ist dem so, gerinnt auch hier wieder die Anstrebensverpflichtung des § 37a Absatz 2 zumindest zu einer Pflicht zu versuchen, die Tatsächlichkeit der androzentrischen Normativität des Berufungsgeschehens aufzubrechen. Gleichheit der Geschlechter in der Leistungsbeurteilung müsste herzustellen versucht werden durch

- die rechtliche Akzeptanz von Differenz und
- das Arbeiten mit dem Spannungsverhältnis von Gleich und Verschieden.

Das wissenschaftsinterne Universalisierungsprinzip muss sich gleichsam an seinem eigenen Anspruch messen. Es muss sich damit ein Stück weit "kontextualisieren".

Margo Brouns[1] hat dies 2007 in dem vom Wissenschaftsrat herausgegebenen Band zu Exzellenz in Wissenschaft und Forschung in das schöne Bild gekleidet, dass dem herrschenden "olympischen Modell" der Wissenschaft ein an dem Vorbild der "Agora" orientiertes Modell entgegen gesetzt werden müsse.

So weit, so abstrakt. Was bedeutet dies konkret?

[1] Margo Brouns: The making of Excellence – gender bias in academia, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung - Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, 2007, 23 (38 f.).

Heruntergebrochen auf die Anstrebenspflicht des § 37a Absatz 2 bedeutet dies, dass die Hochschulen sich fragen sollten, ob sie ihrem Berufungsgeschehen wirklich den sachgerechten Leistungsbegriff unterlegen. Welches ist die leistungsstärkste Person unter der Geltung eines der Agora nachempfundenen Leistungsbegriffs? Was hat es mit der Androzentrik des herrschenden Leistungsbegriffs auf sich? Welche Bedeutung hat die interne Verklammerung wissenschaftlicher Leistung und Geschlecht für das Berufungsverfahren? Wie gehen wir allgemein mit derartigen Fragen um? Alles wichtige Fragen. Gerade die dem Leistungsprinzip verbundenen Hochschulen sollten sich diesen Fragen widmen.

Der Staat kann den Hochschulen diese Leistung nicht abnehmen. Er kann aber derartige Reflexionsprozesse anstoßen – und sei es durch die Anstrebensverpflichtung nach dem nordrhein-westfälischen Kaskadenmodell.

Und noch ein weiteres: Die Landesregierung hat in den Entwurf des Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes eine Regelung aufgenommen, nach der Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Natürlich würde diese Regelung des Landesbeamtengesetzes nicht im Berufungsverfahren greifen, da es sich bei der Professur nicht um ein Laufbahnamt handelt und auch keine Beförderung in Rede steht. Wenn diese neue Regelung vom Landtag beschlossen wird, hätten wir aber künftig im Dienstrecht eine klare Wertung in Richtung Geschlechtergerechtigkeit im Amtszugang. Daneben tritt die klare Wertung des § 37a des Hochschulgesetzes.

Die Hochschulen sollten sich also künftig im Rahmen des Kaskadenmodells durchaus die Frage stellen, ob sich die auf eine Professur bewerbende Wissenschaftlerin nicht nur– wie derzeit ausweislich des Landesgleichstellungsgesetzes – bei gleicher fachlicher Leistung auf der Berufungsliste erstplatziert werden muss, sondern ob diese Bewerberin schon bei wesentlich gleicher Leistung erstplatziert werden sollte. Oder ob sie bereits dann erstplatziert wird, wenn Zweifel bestehen, wer denn nun wirklich die leistungsstärkste sich bewerbende Person ist.

Um eines klar zu stellen: Natürlich verpflichtet § 37a des Hochschulgesetzes die Hochschulen nicht dazu, Derartiges nun zu tun. Bei dieser Vorschrift handelt es sich gerade um keine dienstrechtliche, auf das konkrete Amt abzielende Regelung, sondern um die Implementierung einer Zielquote. Gleichwohl hat die Regelung mit ihrer Anstrebensverpflichtung das Potential, hochschulinterne Prozesse anzustoßen. Ein kontextsensitiver Leistungsbegriff kann den Zugang zum Amt nach Eignung, Leistung und Befähigung durchaus mit neuem Leben füllen.

Bei all dem gilt: Geschlechtergerechtigkeit ist eben nicht der Wissenschaft äußerlich, sondern ihr im Innersten inhärent. Wir wissen alle: Ohne gute Gleichstellung keine gute Wissenschaft.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Gender-Report, Statistikportal, Gleichstellungsquote:
Probleme bei der Erfassung statistischer Daten

Beate Kortendiek, Ulla Hendrix & Jennifer Niegel
Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Tagung „Gleichstellungsquote und Kaskadenmodell – Ein Jahr Hochschulzukunftsgesetz NRW“
Universität Siegen, 17.11.2015

2

Das Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung

- Angebote
  - Gleichstellungsquote berechnen
  - genderbezogene Daten auf Hochschul- und Landesebene
  - Berechnung nach Geschlecht, Zeitraum und weiteren Kriterien
    - Qualifizierungsstufe oder Personalgruppe
    - Hochschulart, Fächergruppe, Internationalität u.a.
  - Erstellung eines Hochschulprofils
- Datengrundlagen
  - Amtliche Hochschulstatistik: Bundesdaten (Statistisches Bundesamt) Landesdaten zu 37 Hochschulen in Trägerschaft NRW (IT.NRW)
    - Qualifikations- und Karrierestufen: Studierenden-, Prüfungs-, Habilitations-,Personalstatistik
  - Eigene Erhebung: Website-Recherche Hochschulleitungspositionen und -gremien (NRW)

3 Das Statistikportal des Netzwerks FGF
www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal



4 In fünf Schritten zur Quote nach § 37a HG NRW

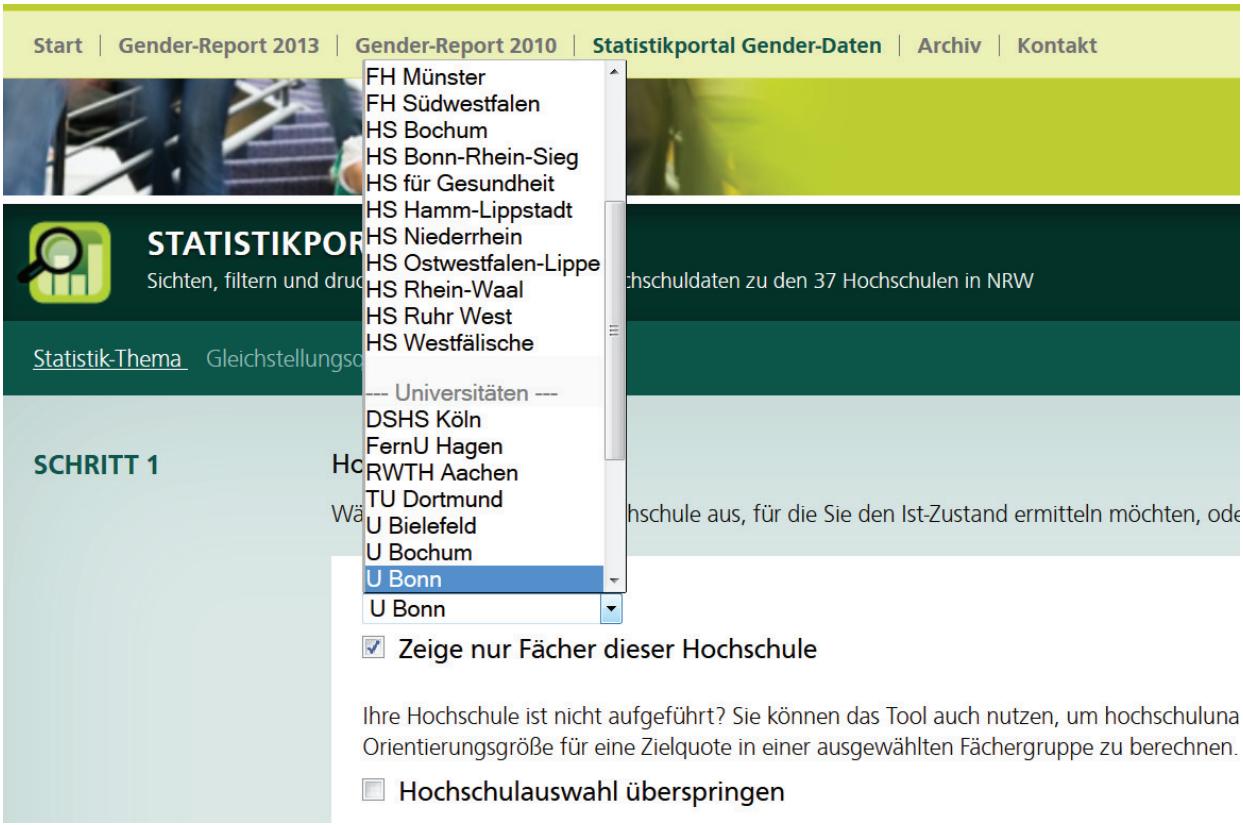
GLEICH-STELLUNGS QUOTE

Mit dem **Statistiktool** können Sie passgenaue Quoten berechnen:

1. Sie wählen zunächst Ihre **Hochschule** aus.
2. Dann stellen Sie eine **Fächergruppe** zusammen.
3. Zur Bestandsaufnahme berechnen Sie den **aktuellen Frauenanteil bei den Professuren** – an Ihrer Hochschule und im Landes- und Bundesvergleich.
4. Anschließend stellen Sie Ihre **Ausgangsgesamtheit** zusammen – den möglichen **Pool der Bewerberinnen auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe** (nach dem Kaskadenmodell).
5. Daraus wird eine **Gleichstellungsquote für Neuberufungen ermittelt**. Diese können Sie mit dem aktuellen Frauenanteil (Professorinnen in der Fächergruppe an der Hochschule) vergleichen.

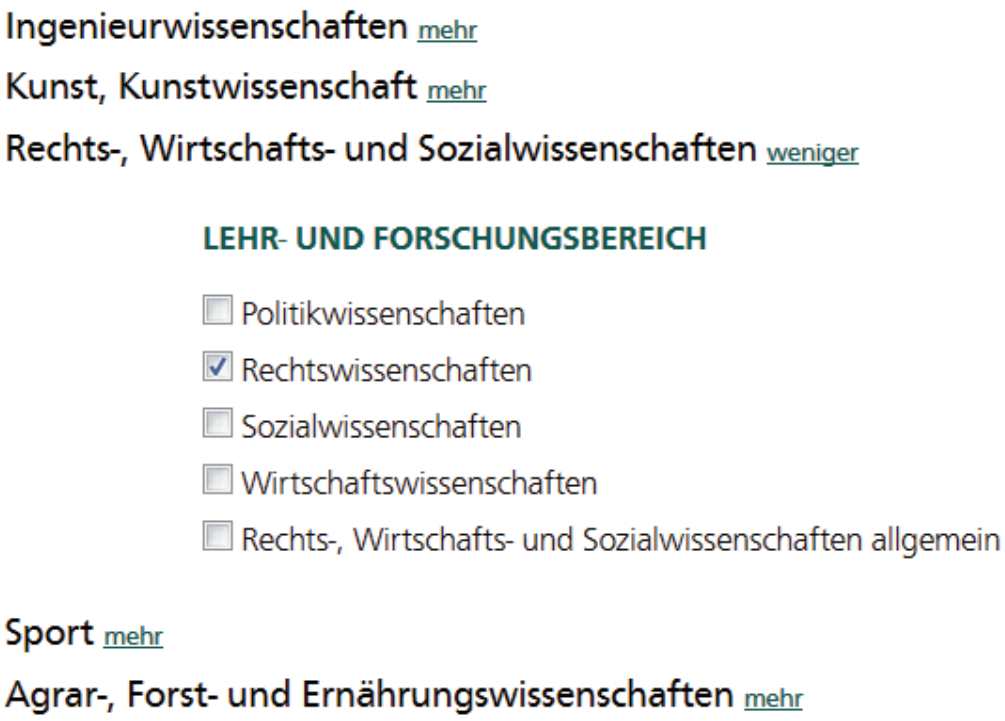
5

Schritt 1: Auswahl der Hochschule



6

Schritt 2: Fächergruppe auswählen bzw. zusammenstellen (U Bonn)



7

Schritt 3: Bezugsraum (Hochschule, NRW, Bund) und Zeitraum für die Bestandsaufnahme wählen

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Professuren

- [x] ausgewählte Hochschule
- [x] Universitäten NRW (Trägerschaft des Landes)
- [x] Hochschulen (bundesweit, alle Trägerschaften)

- (•) ohne Juniorprofessuren
- ( ) mit Juniorprofessuren

Wählen Sie einen Zeitraum (Mehrfachauswahl möglich):

Zeiträume

- [ ] 2011
- [ ] 2012
- [x] 2013

8

Schritt 4: Ausgangsgesamtheit (Universität), den bundesweiten Pool qualifizierter Wissenschaftlerinnen bestimmen

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

- [x] JuniorprofessorInnen (6-Jahres-Durchschnitt)
- [x] Habilitierte (3-Jahres-Summe)

  Habilitationen im Zeitraum der letzten drei statistisch verfügbaren Jahre.

- [ ] Promovierte (3-Jahres-Summe)

  Promotionen in einem Zeitraum von drei aufeinander folgenden Jahren bis vor fünf Jahren. Die Promotior Kombination mit zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen als Voraussetzung für eine Universitätsprofe Nr. 4 HG NRW). Deshalb endet der Zeitraum der Erfassung vor fünf Jahren.

zusätzliche Option

- [ ] AbsolventInnen (3-Jahres-Summe)

  Die Option „AbsolventInnen" sollte nur für Bereiche gewählt werden, in denen eine Promotion nicht übli empfiehlt es sich, zusätzlich genderbezogene Daten von Berufsverbänden einzuholen.

9 Schritt 5 im Detail (1): Bestandsaufnahme Universität (U Bonn)

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Bestandsaufnahme Professuren (ohne Juniorprofessuren)
in absoluten Zahlen und Frauenanteile in Prozent

Hochschule	Fächergruppe*	2013		
		Frauen	gesamt	Prozent
U Bonn	Rechtswissenschaften	1	31	3,2 %
Universitäten Land NRW	Rechtswissenschaften	36	196	18,4 %
Hochschulen bundesweit	Rechtswissenschaften	243	1403	17,3 %

10 Schritt 5 im Detail (2): Gleichstellungsquote (U Bonn)

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Gleichstellungsquote (Orientierungsgröße):

22,9 % Frauenanteil an den Neuberufungen innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren in der festgelegten Fächergruppe

Ausgangsgesamtheit	Fächergruppe	Frauen	gesamt	Frauenanteil	Bezugsjahre
JuniorprofessorInnen (6-Jahres-Durchschnitt)	Rechtswissenschaften	13	31	41,9 %	2008 - 2013
Habilitierte (Basis: 3-Jahres-Summe)	Rechtswissenschaften	22	122	18,0 %	2011 - 2013
Gleichstellungsquote				22,9 %	

11 Herausforderungen bei der Bestimmung der Gleichstellungsquoten

- Definition von Fächergruppen
  - Amtliche Statistik: (in der Regel) fachliche Zuordnung
  - Hochschulen: organisatorische Zuordnung (Fakultäten/Fachbereiche)
  - Problem: Vergleichbarkeit der Daten
- Definition der Kaskade (Qualifikations- und Karrierestufen unterhalb der Professur)
  - fachspezifische Besonderheiten (Promotion oder Habilitation üblich, andere Karrierewege bei künstlerischen Fächern)
  - Juniorprofessuren als Stufe unterhalb oder als Teil der Professuren?
  - mehrere Stufen kommen infrage (Promotion, Habilitation und W1)
  - mögliche Lösung: Durchschnittswerte verschiedener Stufen bilden
  - Bestimmung der Bezugsjahre (Beispiel Promotion: reicht nicht aus für Professur, deshalb vor fünf Jahren Promovierte)

12 Herausforderungen bei der Bereitstellung von Daten für das Kaskadenmodell

- Mittlerweile stehen vielfältige Datenquellen zur Verfügung.
  - Problem für EntscheiderInnen: sinnvolle Auswahl treffen
  - Vergleichbarkeit der verschiedenen Datenquellen?
- Qualität: gut aufbereitete, verlässliche und aktuelle Daten auf Hochschulebene bereitstellen
  - Datenqualität seitens der Hochschulen und IT.NRW wird zunächst vorausgesetzt. Was tun, wenn trotzdem Unstimmigkeiten auftreten?
- Aktualisierung des Statistiktools zur Quote: Wann sinnvoll?
  - Datengrundlage/-bereitstellung (Qualifikations- und Karrierestufen) zur Zeit: 2013
  - Aktualisierung in drei Jahren oder jährlich sinnvoll?
  - Beibehaltung der älteren Daten (2013) zum Abgleich sinnvoll?

13 Herausforderungen bei der Implementierung und Evaluation von Quoten

- Getrennte Förderinstrumente (und jeweilige Zielwerte) managen und aufeinander abstimmen, z.B.
  - Gleichstellungsquote
  - Frauenförderpläne
  - Hochschulentwicklungsplan
- Zielerreichung evaluieren
  - Maßnahmen zur Zielerreichung?
  - Koppelung an finanzielle Anreize und Sanktionen?
  - getrennte Kreise an einen „runden Tisch“ bringen
- Kompetenzen erwerben
  - AkteurInnen der Implementierung schulen
  - Fortbildung zur Analyse und Anwendung von Daten und Statistiken

14 Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Hier erreichen Sie das Statistikportal mit dem Tool zur Quote:
www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal

Für Nachfragen und Anregungen stehen wir gerne zur Verfügung:
Ulla Hendrix 0201 183-2717
Jennifer Niegel 0201 183-7099
info@genderreport-hochschulen.nrw.de

Dr. Elisabeth Heinrich & Oliver Hohenschue, M.A.,
Gleichstellungsbüro Universität Siegen

Zur Analyse fächerspezifischer Ungleichheiten am Beispiel des Siegener Kaskadenmodells

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG im Jahre 2008[2] und der damit einhergehenden Vereinbarung von Zielzahlen mit den Universitäten zur Steigerung der Frauenanteile in den verschiedenen Karrierestufen hat sich der Begriff des Kaskadenmodells in der Gleichstellungsarbeit zunehmend etabliert. An vielen Universitäten – und auch in Siegen – begannen Gleichstellungsakteurinnen und -akteure, Gremien und Verwaltungen sich mit der Frage zu beschäftigen, wie ein Kaskadenmodell angemessen zu entwickeln sei und welche Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile sich daraus generieren lassen würden. So kam es, dass z. B. in Siegen ein Kaskadenmodell zur Bildung von Zielzahlen in Bezug auf die Frauenanteile in der Wissenschaft bereits im Wintersemester 2013/14 von der Gleichstellungskommission verabschiedet wurde. Diesem schloss sich das Rektorat der Universität Siegen im Sommersemester 2014 an. Das Kaskadenmodell sollte zunächst als ein bloßes Analyseinstrument eingesetzt werden, die Festlegung verbindlicher Zielquoten war noch nicht intendiert.

Mit dem 1. Oktober 2014 hat sich die Rechtslage in NRW entscheidend verändert. Die nordrhein-westfälischen Hochschulen sind gehalten, „für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen […] eine Gleichstellungsquote" festzusetzen. Diese soll das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern abbilden, „die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen."[3]

Mit seinen unscharfen Rechtsbegriffen wie z. B. „Fächergruppe" und „Ausgangsgesamtheit" hat der § 37a des HG NRW den Charme, die konkrete Ausgestaltung eines Kaskadenmodells den einzelnen Hochschulen zu überlassen. Das jeweilige Rektorat bestimmt die „Ausgangsgesamtheit", von der aus die Zielquote ermittelt werden soll, „nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien."[4] Diese organisatorische Freiheit trägt der Tatsache Rechnung, dass Hochschulen

[2] Vgl.: www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf, zuletzt abgerufen am 8.12.15.
[3] § 37a Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW), vom 16. September 2014.
[4] Ebd. § 37a, Abs. 1.

sich selbst steuern und vor allem sich in sich selbst organisieren müssen, wenn man den spezifischen Charakter der Institution Universität erhalten will.[5]

Doch welche Kriterien sind tatsächlich „sachgerecht"? Und wie gelangen wir von der „Ausgangsgesamtheit" zur Zielquote? Wir möchten Ihnen exemplarisch vorstellen, wie die Universität Siegen bei der Entwicklung ihres Kaskadenmodells vorgegangen ist - wohl wissend, dass sich mit guten Gründen auch andere Konzepte von Kaskadenmodellen vertreten lassen.

Einige Entscheidungen müssen bei der Bildung eines Kaskadenmodells schon in der Phase der Analyse der Frauenanteile vor Ort getroffen werden.

II. Horizontale Dimension

Jedes Kaskadenmodell hat eine horizontale, sich auf Fächer oder Aggregate von Fächern beziehende Dimension und eine vertikale, sich auf Qualifikationsphasen oder Abschlüsse beziehende Dimension. Wir möchten zunächst auf die horizontale Dimension unseres Modells zu sprechen kommen. Der Spielraum, die Ausgangsgesamtheit der jeweiligen Fächer (-gruppen) selbst festzulegen, ist an dieser Stelle nur in einer Form vom nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz begrenzt: Ausdrücklich nicht gestattet ist es, so die kommentierenden Handreichungen des Ministeriums[6], Ausgangsgruppen aus Fächern zu bilden, die aus der „Logik der Wissenschaft" heraus nicht gegenseitig Personal rekrutieren, z. B. Germanistik und Wirtschaftsrecht. Das Recht folgt hier dem Alltagswissen von Hochschulangehörigen: Jedes Fach rekrutiert sich weitestgehend selbst - wenn auch eben nie ganz vollständig. Zwar werden durchaus an manchen Universitäten noch Gesamtzahlen über Fächergrenzen hinweg erhoben, um die tatsächliche Notwendigkeit institutioneller Gleichstellungspolitik herauszustellen, aber für die konkrete Analyse und zur Formulierung von Zielzahlen setzt sich, so unser Eindruck, eine fächergebundene Sichtweise durch.

Eine Universität lebt in der deutschen Hochschullandschaft nicht isoliert. Ihr wissenschaftliches Personal kommt aus allen Teilen und von allen Hochschulstandorten der Bundesrepublik, wenn nicht sogar aus der ganzen Welt. Insbesondere Professorinnen und Professoren werden in der Regel nicht aus dem universitätseigenen Lehrpersonal heraus berufen, sondern aus einem Pool nationaler und internationaler Nachwuchswissenschaftler*innen oder Lehrstuhlinhaber*innen.

Die Gleichstellungskommission der Universität Siegen hat versucht dies in einem Modell abzubilden:

[5] Vgl.: Klatetzki, Thomas: Professionelle Organisationen, in: Apelt, Maja; Tacke, Veronika (Hrsg.): Handbuch Organisationstypen, Wiesbaden 2012, S. 165-183, insb. S. 167ff. u. im selben Band: Huber, Michael: Die Organisation Universität, S. 239-252, insb. S.244ff.

[6] Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.): Das Kaskadenmodell des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes in der Hochschulpraxis, Düsseldorf Oktober 2014, www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Abhandlung_Kaskadenmodell_-_E1.pdf, zuletzt abgerufen am 9.12.15.

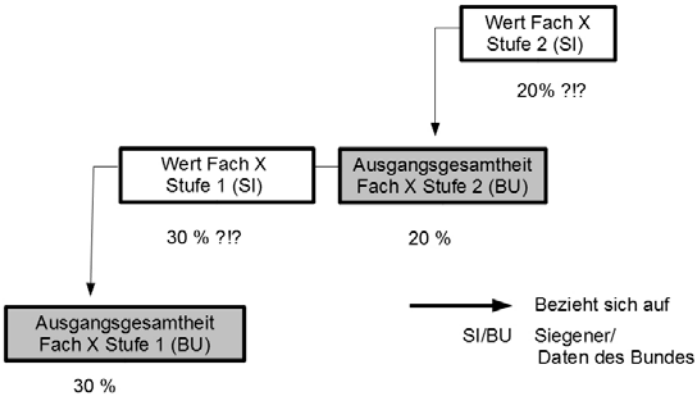


Abbildung 1: Oliver Hohenschue, Bildung einer fachspezifischen Quote nach dem Siegener Kaskadenmodell

Unser Kaskadenmodell bezieht seine Stufen jeweils auf das einzelne Fach der Universität Siegen und betrachtet dieses im Kontext des gesamten Faches an allen Hochschulen in der Bundesrepublik. Das heißt: Eine Ausgangsgesamtheit wird in unserem Modell immer auf der Grundlage der Frauenanteile im jeweiligen Fach im gesamten Bundesgebiet gebildet. Liegt etwa der Frauenanteil an Studierenden in einem Fach bundesweit bei 30 Prozent, so streben wir für die darüberliegende Stufe (in diesem Fall die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses) ebenfalls einen Frauenanteil von 30 Prozent an. Das Gleiche gilt für die nächste Karrierestufe: Liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs bundesweit bei 20 Prozent, so wollen wir auch einen Frauenanteil von 20 Prozent auf der nächsthöheren Karrierestufe erreichen, sofern nicht überproportional viele Frauen die wissenschaftliche Laufbahn vorher verlassen. Unser Kaskadenmodell geht also – wie Sie sehen - zweistufig vor. Dazu, wie wir die Karrierestufen bestimmen, gleich mehr.

Die Bezugnahme von lokalen auf Bundes- bzw. Landesdaten wird auch von anderen Institutionen angedacht und praktiziert. Beispielsweise vergleicht das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (CEWS) in seinem Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015 ebenfalls lokale Daten mit Bundeszahlen.[7] Und auch das Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW ermöglicht es, Ist-Analysen mithilfe von Bundes- und Landesstatistiken für die einzelnen Hochschulen anzufertigen.[8]

Mit welchen Zahlen messen wir nun auf der Bundesebene? Die deutsche Hochschulstatistik kennt in diesem Zusammenhang die Systematik der „Lehr- und Forschungsbereiche", die deutsche Studiengänge und eingeschriebene Studierende kategorisiert und gleichzeitig zählt.[9] Auf den ersten Blick erleichtert dies den bundesweiten Vergleich.

[7] Vgl.: Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015 (cews.publik.no19), Köln 2015, www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS_Ranking2015.pdf, zuletzt abgerufen: 9.12.2015.
[8] Homepage des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal, zuletzt abgerufen am 9.12.2015.
[9] Bundesamt für Statistik (Destatis), Fachserie 11, Reihe 4.1., Studierende an Hochschulen, 2003-2014.

Schnell wird aber klar, dass diese Systematik nicht immer einen stimmigen Vergleich ermöglicht, da jede einzelne Universität auf eigenen Traditionen und Eigenarten aufbaut. In Siegen wurden beispielsweise die „Lehr- und Forschungsbereiche" Soziologie und Politikwissenschaften zum Fach Sozialwissenschaften zusammengeführt. Nun sind die Studierenden auf Bundesebene jedoch nicht der Belegung nach erfasst, sondern dem jeweiligen ersten Fach nach. Dass ein zweites Fach eventuell dem Umfang nach studiert wird, geht aus den Bundestatistiken nicht hervor. Somit ergeben sich daraus, dass einzelne „Lehr- und Forschungsbereiche" in eine statische Gruppe gefasst werden, die sich so nicht an den einzelnen Universitäten wiederfinden lässt, gewisse Ungenauigkeiten. Im Beispiel Siegens trifft dies auf die Soziologie und die Politikwissenschaften zu. Beide Fächer sind in der Bundesstatistik einzeln aufgeführt, werden aber in Siegen zusammengelegt und als eine Vergleichsgruppe behandelt. Jede Universität muss daher eine Entscheidung darüber treffen, welche Konstellation zu ihrer Fächereinteilung am besten passt.

III. Vertikale Dimension

Wir kommen nun zur vertikalen Dimension unseres Modells, welche auch einen zeitlichen Aspekt einschließt. D. h. wir beschäftigen uns nun mit der Frage: Welche Positionen bzw. Kriterien setzt man innerhalb der Hierarchie in Beziehung? Was sollen die Qualifizierungsstufen sein, auf die man sich bezieht, wenn man die Geschlechteranteile vergleichen möchte? Und sodann die Frage: Welche zeitlichen Abstände setzen wir zwischen den Qualifizierungsstufen an?

U. a. werden folgende Qualifizierungsstufen in wissenschaftspolitischen Konzeptpapieren vorgeschlagen und debattiert:

- Studienberechtigte Abiturient*innen
- Studienanfänger*innen
- Studierende
- Studentische Hilfskräfte
- Absolvent*innen, auch in Bachelor und Master unterteilt
- Promovierende
- Abgeschlossene Promotionsverfahren
- Habilitierende
- Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Haupt- oder Nebenberufliche
- Post Docs als eigene Kategorie
- Neuberufene jeweils einzeln W1-, W2-, W3-Lehrstuhlinnhaber*innen (bzw. ihre C-Äquivalente)
- Lehrstuhlinhaber*innen aller Besoldungsstufen
- Personen auf Leitungsebene im akademischen Bereich

Bzgl. der Konzeption des Kaskadenmodells für die Universität Siegen haben wir uns im Laufe des Wintersemesters 2013/14 dafür entschieden, die drei Statusgruppen Studierende, hauptamtlich Beschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau sowie Professor*innen aller Besoldungsstufen zugrunde zu legen. Wie bereits erwähnt war es unsere Absicht, ein umfassendes analytisches Modell zu schaffen, das eine langfristige - fast

schon erklärende - historische Perspektive einnimmt. Dieses Ziel verfolgen wir auch weiterhin, d. h. auch mit der neuen Gesetzeslage in NRW wollen wir uns vor Ort nicht auf ein einstufiges Modell beschränken, wie es zur Festlegung einer Gleichstellungsquote gemäß § 37a HG ausreichend wäre.

Im Schema stellt sich unser Modell folgendermaßen dar:

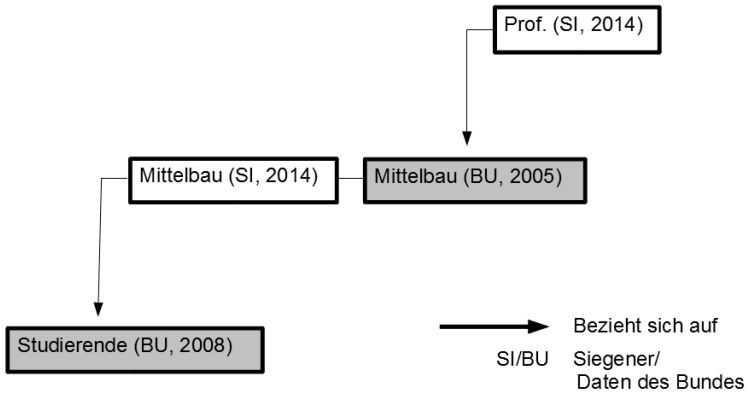


Abbildung 2: Oliver Hohenschue, Ausgangsgesamtheiten im Siegener Kaskadenmodell

Lassen Sie uns kurz auf eine andere Möglichkeit eingehen, die Ausgangsgesamtheit zur Ermittlung einer Zielquote für die Neuberufung von Frauen zu bilden: Die Bezugnahme auf die Größe „abgeschlossene Promotionen und Habilitationen". Diese Ausgangsgesamtheit wird – wir haben es gerade von Dr. Beate Kortendiek gehört – in der gegenwärtigen Diskussion mancherorts favorisiert.[10] Uns scheint die Betrachtung der Statusgruppen allerdings valider zu sein als die Betrachtung der Abschlüsse von Promotions- bzw. Habilitationsverfahren. Gegen die Betrachtung der abgeschlossenen Verfahren spricht zum einen, dass eine solche Ausgangsgesamtheit nicht diejenigen erfasst, die die formale Qualifikation auf einer Karrierestufe schließlich nicht erwerben. (Diese sollten im Rahmen des Gesamtmodells erfasst werden, um ggf. Fragen des Drop-Outs nachgehen zu können.) Zum anderen ist eine Promotion oder Habilitation in einigen wenigen Studiengängen (z. B. in der Kunst) unüblich[11], in allen anderen Studiengängen darf die Habilitation *de jure* nicht als Zugangsvoraussetzung für eine Professur gelten. (Dem HG nach werden habilitationsäquivalente Leistungen verlangt.)

[10] Vgl. hierzu auch den entsprechenden Vorschlag auf der Homepage des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

[11] Die Vermutung, dass der *numerus* im Bereich Habilitation im gesamten Bundesgebiet in vielen Fächern zu klein ist, hat sich erhärtet. Für die Fächer in Siegen lassen sich in einigen Fällen über die letzten fünf Jahre im Mittel weniger als zehn Habilitationen finden, in vielen anderen nicht über 25. Vgl. dazu: Bundesamt für Statistik (Destatis), Fachserie 11, Reihe 4.4., Personal an Hochschulen, 2013.

Für die Wahl der Bezugsgruppe „Mittelbau" spricht schließlich auch, dass die Entwicklung der Frauenanteile mit hohem *numerus* in den Fächern inzwischen über lange Zeiträume hinweg leicht verfolgt werden kann.[12]

Aus diesen Gründen haben wir uns für den wissenschaftlichen Mittelbau im Gesamten entschieden, gewahr der großen Unterschiede zwischen der auf zwei Jahre befristeten, an ein Projekt gebundenen 28-jährigen Doktorandin und der 45-jährigen akademischen Rätin, die beide in diese statistischen Gruppe fallen.

Wir legen also in unserem Kaskadenmodell nicht die Menge der formalen Qualifikationsabschlüsse zugrunde, sondern wir arbeiten mit der Größe der „abstrakten Qualifikation". Dazu ist es notwendig, in die vertikale Dimension auch einen zeitlichen Aspekt einzubeziehen. Denn natürlich kann sich der heutige Frauenanteil an Studierenden nicht unmittelbar auf den Frauenanteil bei Professuren auswirken, bedarf es doch vieler Jahre der Qualifikation, bis die Berufbarkeit erreicht ist. Um diesen *time lag* zu überbrücken, haben wir zwischen den Hierarchiestufen „Studierende" und „Mittelbau" einen zeitlichen Abstand von fünf Jahren angesetzt und zwischen den Hierachiestufen „Mittelbau" und „Professor*innen" noch einmal einen Abstand von neun Jahren. Diese Zahlen beruhen auf statistischen Erhebungen, wonach sich der Wechsel von der einen Statusgruppe in die andere etwa in diesen Zeiträumen vollzieht.

Was aber mit der Kategorie der Juniorprofessur tun? Nur ein Teil der Professor*innen hat vor ihrer ersten W2- oder W3- Professur zunächst eine Juniorprofessur inne. Dafür schaffen laut einer aktuellen Untersuchung 85 Prozent aller Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren den Karriereschritt hin zu einer Lebenszeitprofessur.[13] Aus diesen Gründen zählen wir die W1-Stellen bereits zu den Professuren, auch hier im Bewusstsein der Probleme und der Tatsache, dass es Juniorprofessuren erst seit den frühen 2000ern gibt.

IV. Und die kleinen Zahlen?

Insbesondere in der statischen Gruppe der Professor*innen, aber auch im Bereich des Mittelbaus bleibt das „Problem der kleinen Zahlen". Denn bei sehr kleinen Gruppen besteht die Gefahr, dass ein Vergleich der Anteilswerte zu einer Verzerrung im Ergebnis führt. Angenommen wir haben vierzehn Stellen in einer Statusgruppe, von denen zurzeit zwei mit Frauen besetzt sind. Erhielte nun eine weitere Frau eine Stelle, so würde der Anteil von Frauen in dieser Gruppe von 14 auf 21 Prozent hochschnellen. Nehmen wir weiter an, der zu vergleichende Bundeswert im Kaskadenmodell läge bei 15 Prozent, dann entstünde schnell der Eindruck, wir lägen in unserer Gruppe weit über dem Bundesdurchschnitt. Tatsächlich aber wurde der Frauenanteil lediglich um eine Person erhöht. Die nun erreichten 21 Prozent stellen gewissermaßen nur einen „Zufallswert" dar und keine signifikante Steigerung des Anteils an Frauen.

[12] Vgl. dazu: Bundesamt für Statistik (Destatis), Fachserie 11, Reihe 4.4., Personal an Hochschulen, 2003-2013. Der kleinste absolute Wert bezogen auf die Gesamtmenge „Mittelbau" ist 410 (Kath. Theologie, 2005).
[13] Vgl.: Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun (Hrsg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich, Baden-Baden 2015.

Um im Vergleich mit den Bundeszahlen Zufallswerte dieser Art zu vermeiden, haben wir in unserem Modell Konfidenzintervalle gebildet, wie dies auch in der Inferenzstatistik praktiziert wird. Diese lassen erkennen, ob eine Diskrepanz zwischen Siegener Werten und Bundesanteilswerten mit guten Gründen anzunehmen ist oder nicht. Die Werte aus Siegen werden dementsprechend als „Stichprobe" aus der Grundgesamtheit aller Fachangehörigen gewertet. Formal richtig ist hier abzulesen, ob die jeweilige „Stichprobe Siegen" in 95 Prozent aller „Stichproben" enthalten wäre oder nicht. Aus Gründen der Anschaulichkeit ist das Konfidenzintervall an die Siegener Anteilswerte angelehnt.

Eine Diskrepanz zwischen Bund und Siegen besteht nach diesem Modell erst dann, wenn die Siegener Werte „außerhalb" des angegebenen Intervalls der Fächer liegen. Lassen Sie uns das an einem fiktiven Beispiel demonstrieren. So sei in Siegen das Fach Tiermedizin vorhanden, also der „Lehr- und Forschungsbereich Veterinärmedizin", mit angeschlossenem Forschungszentrum zur Pflege und Erforschung des Wisent (Europäisches Bison).

	Stufe 1				Stufe 2			
	Mittelbau 2014 (SI)	Konfidenzintervall		Studierende 2008 (BU)	Prof. 2014 (SI)	Konfidenzintervall		Mittelbau 2005 (BU)
Tiermedizin	0,396	0,257	0,534	0,859	0,421	0,199	0,643	0,599
Altphilologie	0,543	0,378	0,708	0,627	0,200	0,025	0,375	0,386

Abbildung 3: Oliver Hohenschue, Bildung eines Konfidenzintervalls am fiktiven Beispiel

Der fiktive Anteilswert von Frauen im Mittelbau dieses Faches Tiermedizin liegt im Jahr 2014 in Siegen bei knapp 40 Prozent. Nun vergleichen wir diese Zahl mit dem Bundesanteilswert an Studentinnen in jenen „Lehr- und Forschungsbereichen", die die Statistiken des Bundesamtes hergeben.[14] Dabei verwenden wir wegen des *time lags* die Zahlen aus dem Jahr 2008, als der Frauenanteil bei 86 Prozent lag. Das Konfidenzintervall reicht von 0,26 – 0,53, - d. h. der Anteilswert an Studentinnen liegt außerhalb des Intervalls, hier an dieser Tabelle demonstriert (0,257 < 0,534 < 0,859) und wir haben es mit einer statistisch bedeutsamen Unterrepräsentanz von Frauen zu tun. Ähnlich verhält es sich auf der Stufe 2 im Fach Altphilologie. Anders wenn wir die Frauenanteilswerte des Mittelbaus (Siegen) und der Studierenden (Bund) im Fach Altphilologie vergleichen. Im Jahr 2014 betrug der Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Mittelbau in der Altphilologie 54 Prozent, der Bundesanteilswert der Studierenden lag im Jahr 2008 bei 0,63. Dieser Wert befindet sich „innerhalb" des Konfidenzintervalls und somit lässt sich nicht ausschließen, dass der Frauenanteil in diesem Fach auf der betrachteten Hierarchiestufe an der Universität – absolut betrachtet - lediglich den Frauenanteil der jeweiligen darunter liegenden Hierarchiestufe - hier der Studierenden der Altphilologie auf Bundesebene – wiedergibt.

[14] Bundesamt für Statistik (Destatis), Fachserie 11, Reihe 4.1., Studierende an Hochschulen, 2008.

Da die Breite des Konfidenzintervalls von der Wahl des Alphas und von der Menge in der jeweiligen statistischen Gruppe abhängt, sind diese Gruppen bei der Beschränkung auf die Fächer, Departments bzw. Lehr- und Forschungsbereiche an einer Universität sehr breit. Größere Gruppen, zum Beispiel eine MINT-Gruppe, würden leichter Unterschiede belegbar machen, jedoch auch gleichzeitig die Aussagekraft des Modells schmälern. Es ist auch hier eine Frage der Abwägung, die sich nicht eindeutig richtig oder falsch entscheiden lässt. Wir haben uns für die kleinen Gruppen ausgesprochen, da wir eine Ausrichtung an den Fächern für sachlich besser begründet halten. Man könnte hier noch hinzufügen: Frauenanteilswerte einzelner Fächer, die bei diesem sehr „konservativen" Verfahren aus dem jeweiligen Konfidenzintervall „herausfallen", zeigen mit hoher Sicherheit eine Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Fach an dieser Universität an. Eine Verschiebung von Verantwortung - beispielsweise auf die „ungünstige" Situation des Faches bezüglich der Frauenanteile im gesamten Bundesgebiet, erscheint unter diesem Gesichtspunkt kaum glaubwürdig.

V. Zusammenfassung

Wir fassen zusammen: Unser Kaskadenmodell verfolgt eine „historisch-systemische Logik", deren Untersuchungsgruppen bzw. Ausgangsgesamtheit(en) sich einerseits aus den Siegener Fächern und andererseits aus den Hierarchiestufen Studierende, Mittelbau und Professorenschaft ergibt. Die Auswahl der Hierarchiestufen rechnet auch das Abbrechen einer Promotion und das „Fehlen" einer Habilitation ein. Es erkennt außerdem an, dass Qualifizierung seine Zeit braucht, indem zeitlich Karrierewege und -schritte einbezogen sind. Dieses Analyseinstrument hat selbstverständlich auch seine Lücken und Schwächen. Über einzelne Zahlen, wie z. B. die Zeiträume zwischen den Stufen, lässt sich diskutieren. Wir können zwar erkennen, dass Frauen unterrepräsentiert sind, aber keineswegs warum. Feinere Untersuchungen über statistische Zusammenhänge wären dafür vonnöten und selbstverständlich auch qualitative Methoden und Fragestellungen.

VI. Literatur und Quellen

Bundesamt für Statistik (Destatis), Fachserie 11, Reihe 4.1., Studierende an Hochschulen, u. Reihe 4.4., Personal an Hochschulen 2003-2014.

Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun (Hrsg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich, Baden-Baden 2015.

Deutsche Forschungsgemeinschaft: Forschungsorientiere Gleichstellungsstandards (Wortlaut und Umsetzungskonzept), o. O., o.Z. [um 2008].

Hochschulzukunftsgesetz (HZG NRW), vom 16. September 2014.

Huber, Michael: Die Organisation Universität, in: Apelt, Maja; Tacke, Veronika (Hrsg.): Handbuch Organisationstypen, Wiesbaden 2012, S. 239-252.

Klatetzki, Thomas: Professionelle Organisationen, in: Apelt, Maja; Tacke, Veronika (Hrsg.): Handbuch Organisationstypen, Wiesbaden 2012, S. 165-183.

Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015 (cews.publik.no19), Köln 2015.

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.): Das Kaskadenmodell des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes in der Hochschulpraxis, Düsseldorf Oktober 2014.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Homepage: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal, zuletzt abgerufen am 9.12.2015.

Das Beispiel NRW aus der Perspektive bundesweiter Steuerungspolitiken

Dr. Nina Steinweg, CEWS

Tagung „Gleichstellungsquote und Kaskadenmodell“

Siegen, 17. November 2015

gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Gliederung

1. Rahmenbedingungen
2. Gleichstellungs-Governance
3. Instrumente gleichstellungspolitischer Steuerung
4. Bundesweite Quotenregelungen
5. Herausforderungen

#1 Rahmenbedingungen

gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Politische Entwicklungen...

- ...im Arbeitsfeld **Wissenschaft**
  - Governance
  - Wettbewerb um die „besten Köpfe“
  - Evaluierungen, benchmarking etc.
  - Internationalisierung
  - Mangelnde Karriereoptionen, Prekarisierung (WissZeitVG)
- ...in der **Gleichstellungsarbeit & -politik**
  - von „fix the women“ zu „fix the organization“ & „fix the knowledge“
  - Verknüpfung von Exzellenz und Gleichstellung
  - Einführung von „Gleichstellungskonzepten“
  - Steuerung durch Wettbewerb (DFG-Standards, Professorinnenprogramm…)

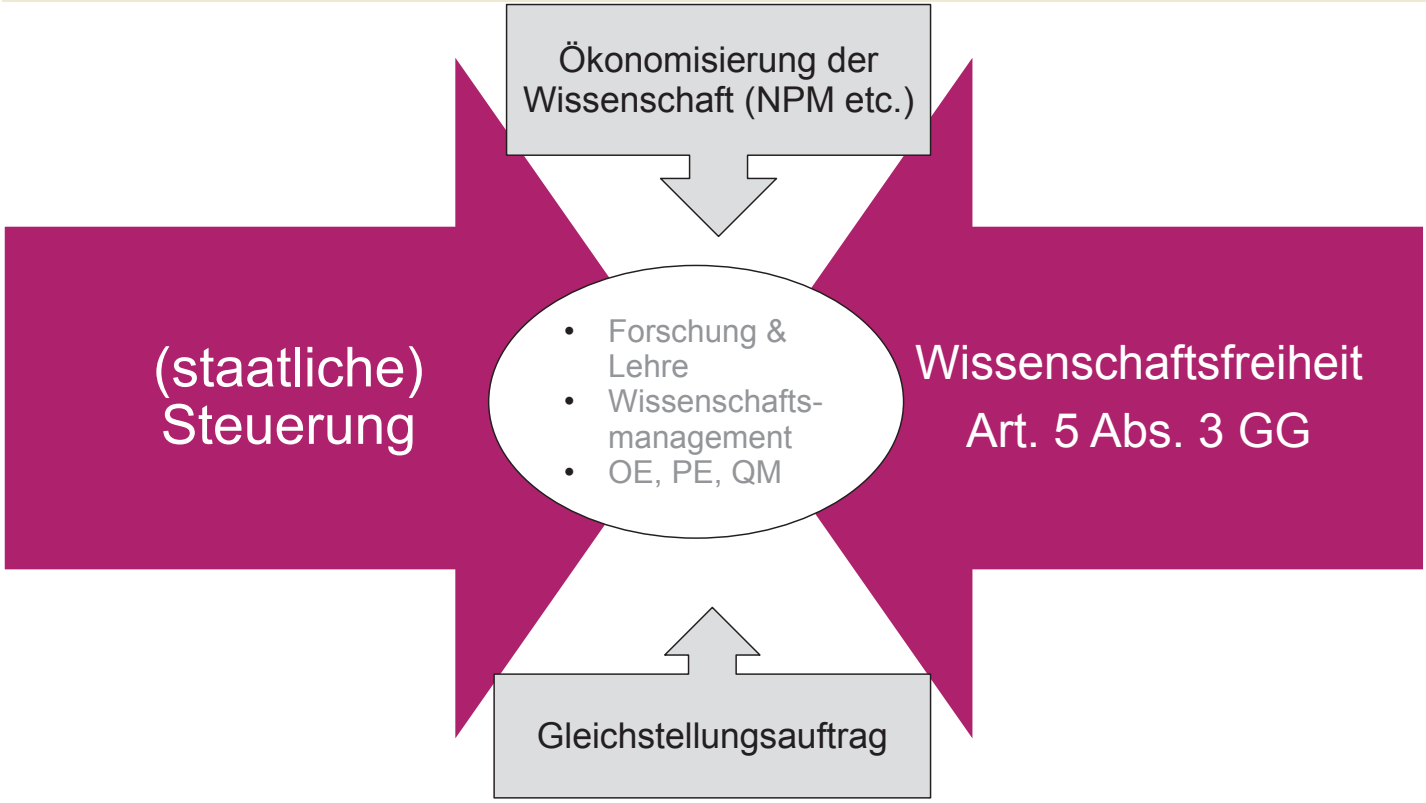
#2 Gleichstellungs-Governance

gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Governance der Wissenschaft

*„Blick aus der Vogelperspektive auf wechselseitige Steuerungs-, Beeinflussungs- und Regelungsversuche verschiedenster Akteur*innen und auf die Interdependenzbeziehungen, die sich daraus ergeben“*

(v. Lüde 2010)



gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Gleichstellungs-Governance

Staatliche Regulierung:

- weniger Kontrolle im Rahmen von Berufungsverfahren (Widerspruch der GB)
- Stärkung der Gleichstellung durch Implementierung von Regelungen ins Hochschulrecht
- Teilweise Ausbau und/oder Erweiterung der Aufgaben und Rechte der GBs (BW: Stimmrecht)
- Einführung von verbindlicheren bzw. konkreteren Quotenregelungen
- „Männerquoten“

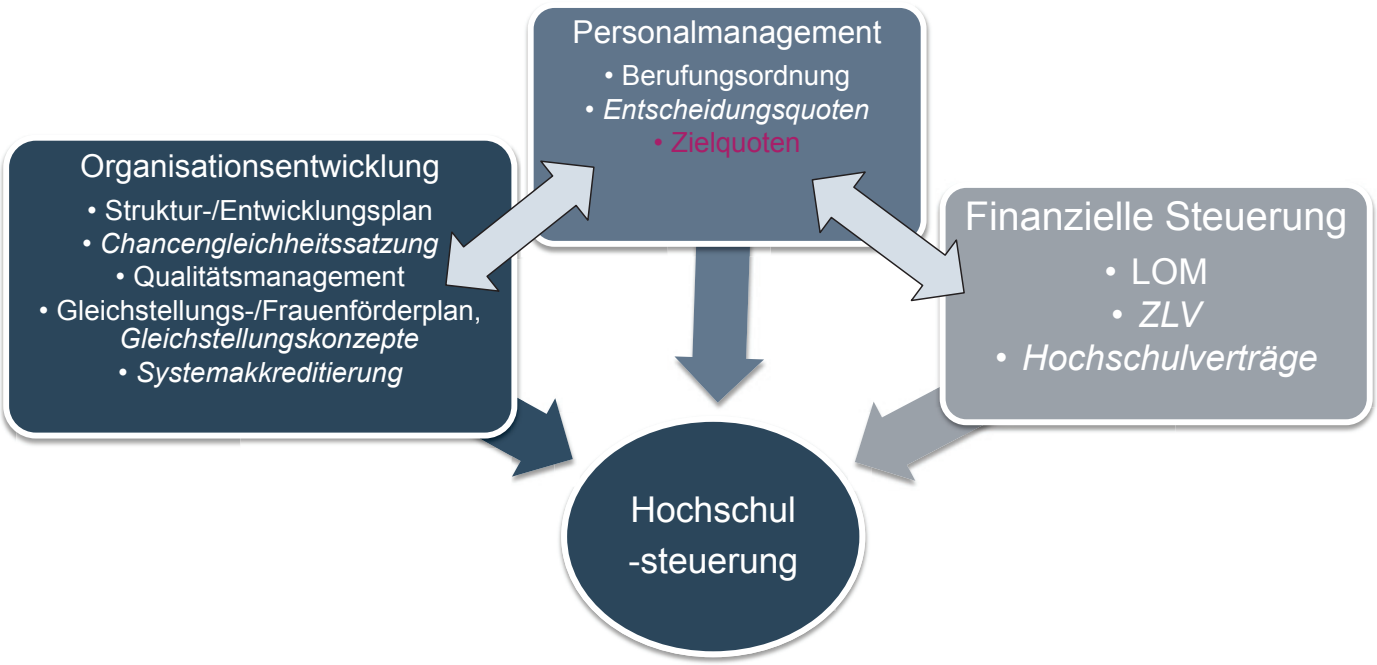
Gleichstellungs-Governance

- **Zielbezogene Außensteuerung:**
  - Ziel- und Leistungsvereinbarungen
  - Hochschulverträge
  - Landeshochschulentwicklungspläne
  - Pakt für Forschung und Innovation…
- **Wettbewerbliche Initiativen & Programme:**
  - Finanzielle Anreize: Prof.´innen-Programm, Exzellenzinitiative, Geschlechtergerechte Hochschule NRW
  - Wettbewerb/Benchmarking (mit Sanktionen): DFG-Standards, bestpractice club Niedersachsen, TEQ

gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

#3 Instrumente gleichstellungspolitischer Steuerung

Steuerungsinstrumente



gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

§ 5a BerlHG: Satzung zur Chancengleichheit

§ 5a Chancengleichheit der Geschlechter

Jede Hochschule erlässt eine Satzung, 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.

#4 Bundesweite Quotenregelungen

gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Quotenelemente

- Qualifikation ✓
- Flexibilität ✓
- Bindungswirkung ?
- Bezugsgröße: 50 %, Kaskadenmodell
- Anwendungszeitpunkt: Entscheidungs-/Zielquote

Voraussetzung: Unterrepräsentanz & strukturelle Diskriminierung

Hamburg, § 14 Abs. 3 HmbHG

„Frauen beziehungsweise Männer sind bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, *solange der Frauen- beziehungsweise Männeranteil unter den Mitgliedern nach § 10 Absatz 1 Nummer 1 in einer Fakultät, bei Hochschulen ohne Fakultäten in der Hochschule, 50 vom Hundert nicht erreicht;* Ausnahmen sind nur zulässig, wenn in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers schwerwiegende Gründe sozialer Art vorliegen. [4] Bei der Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Behinderung sind bisherige Nachteile auf Grund der Behinderung zu berücksichtigen.“

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

§ 8 Abs. 1 BGleiG

„Sind Frauen in einem bestimmten Bereich nach § 3 Nummer 2 unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung und beruflichem Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei der Abordnung, Versetzung und Umsetzung für jeweils mehr als drei Monate, wenn diesen ein Ausschreibungsverfahren vorausgeht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist, dass Bewerberinnen die gleiche Qualifikation aufweisen wie ihre männlichen Mitbewerber. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegen. Sind Männer strukturell benachteiligt und in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert, gelten die Sätze 1 bis 4 entsprechend.“

Niedersachsen, § 21 Abs. 3 NHG

„Beschäftigungsmöglichkeiten für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. *Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat*."

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Hessen, § 5 Abs. 7 HGlG (Inhalt des FFP)

„Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 65 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes vom 14. Dezember 2009 (GVBl. I S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218), befristet besetzt werden, sind *mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen.* [2]Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 64 Abs. 4 und 5 des Hessischen Hochschulgesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. [3]Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen."

Art. 18 Abs. 4 BayHSchPG

„Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft *hinzuwirken*."

gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

§ 37a HG NRW

(1) Das Rektorat setzt für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest; der Beschluss ist im Verkündungsblatt zu veröffentlichen. Die Gleichstellungsquote bildet das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern ab, die in der jeweiligen Fächergruppe innerhalb einer Ausgangsgesamtheit die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren erfüllen. Bei der Festsetzung der Gleichstellungsquote bestimmt das Rektorat die Ausgangsgesamtheit, innerhalb derer das Verhältnis nach Satz 2 ermittelt werden soll, nach sachgerechten, an dem Ziel der Gewährleistung der Chancengerechtigkeit orientierten Kriterien.

(2) Die Hochschule strebt an, in den Fächergruppen ein Verhältnis zwischen Professorinnen und Professoren zu erreichen, welches der Gleichstellungsquote nach Absatz 1 entspricht. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung des Verfahrens zur Vorbereitung der Berufungsvorschläge, der Beschlussfassungen der Berufungskommissionen und des Fachbereichsrats über den Berufungsvorschlag sowie hinsichtlich der Berufungen durch die Rektorin oder den Rektor. Satz 1 findet keine Anwendung, soweit in der Hochschule in einem Fach oder einer Fächergruppe der Anteil der Professorinnen im Verhältnis zu dem Anteil der Professoren überwiegt.

(…)

(4) Das Nähere, insbesondere hinsichtlich der Festsetzung der Gleichstellungsquote und der Bildung der Fächergruppen, regelt mit Ausnahme des Verfahrens der Berufung durch die Rektorin oder den Rektor die Berufungsordnung.

Hochschulen

- Entscheidungsquoten werden im Hochschulgesetz integriert, teilweise mit Deckelung & „Männer-Quoten“
- Zielquoten sind überwiegend in FFP geregelt
- § 37a HG NRW erhöht die Verbindlichkeit für den Prozess der Quotenfestsetzung und die Bezugsgröße
- NRW-Quote entspricht der Forderung nach einer höheren Verbindlichkeit von Zielquoten
- Zielgruppe sind auch Neuberufene (Problem: Potentialermittlung, Bezugsgröße „Post-Docs“)

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Erfahrungen aus den Forschungseinrichtungen

- Festlegung von flexible Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der FOGS der DFG unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Organisationsstruktur nach Ziff. 7 AV-Glei
- Berichtspflicht jährlich im Monitoring-Bericht zum PFI zu Zielquoten und Maßnahmen
- Unterstützung der Erreichung der Zielquoten sukzessive durch Zielvereinbarungen auf Leitungsebene der außeruniversitären FE angestrebt

Problembereiche

- Zusammenarbeit & Dialogräume für die Beteiligten
- Spannungsfeld: realistische & ambitionierte Zielquoten
- Charakter des Kaskadenmodells: Rechenmodell vs. Analyseinstrument („Hilfsmittel“)
- Leitlinien für die Ermittlung des Potentials der Nachwuchswissenschaftlerinnen & der frei werdenden Stellen

gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

#5 Herausforderungen

Herausforderungen innerhalb der Hochschule

- Einbettung in die Hochschulsteuerung, Koppelung mit anderen Steuerungsinstrumenten
- Dokumentation, Monitoring & Evaluation
- *Flankierung & Verankerung der Umsetzung* (Attraktivität der Hochschule als Arbeitsplatz, Personalmanagement, Ausgestaltung der Berufungsordnung, „Gendersensibilität“ in Berufungsverfahren, Dialog, Akzeptanz?)
- Übergeordnete Ziele weiterverfolgen
- Kooperation der beteiligten Akteur*innen

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Flankierung & Verankerung der Umsetzung

- Definitionen kommunizieren (Fächergruppe, Ausgangsgesamtheit…)
- Berechnung der langfristigen Zielquote auf der Basis der Neuberufungsquote
- Politischen Dialog führen innerhalb der Hochschule und auf Landesebene (Männerförderung, Verhältnis Diversity, Geschlechterforschung & Gleichstellung, „Quotendynamik“ veranschaulichen durch Zielquotenberechnung)
- „Beteiligung“ & Information ausgestalten

Herausforderungen außerhalb der Hochschule

- Wissenschaftliche Begleitung der Umsetzung (Gender Report)
- Good practice der Berufungsordnungen?
- Ausgangsgesamtheit im Lichte der Novellierung des WissZeitVG
- Kommunikation von Gesetzesbegründung & Leitfäden
- Verfahren & Maßstäbe bei Nichterreichen der Quoten festlegen
- Harmonisierung der Laufzeiten von Frauenförderplänen und Zielquoten?
- Vorgaben zur Integration von Chancengleichheit in Berufungsordnungen (vgl. § 5a BerlHG)?

gesis
Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Nina Steinweg

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft

und Forschung CEWS

nina.steinweg@gesis.org

Aus dem World-Café

Thementisch 1: Deskriptive Erfassung des Personals an den Hochschulen selbst: Kategorien, Problemquellen und Praxen von Gleichstellungscontrolling

Dr. Iris Körver, Universität Siegen

Die Fragestellungen des World-Café umfassten insbesondere Probleme der Datenerhebung

- Horizontal: Kategorien vs. Abschlüsse (d. h. Qualifikationsphase oder Abschluss durch Promotion und Habilitation als Entscheidungsmerkmal)
- Vertikal: Fächer vs. Fächergruppen (Können bestimmte Fächer bei der Datenerhebung zusammengefasst werden?)
- Wie sieht die Ausgangsgesamtheit an Daten aus? Welche Referenzwerte sind relevant?
- Gibt es für die Modellentwicklung und die Umsetzung bereits erfolgreiche Modelle/Verfahren (Best Practice)?

Die Diskussion ergab ein sehr heterogenes Bild, sind doch die Unterschiede

a. zwischen den Bundesländern selbst – vornehmlich aufgrund der Vorgaben durch die Landesgesetze – und
b. zwischen den verschiedenen Hochschultypen (Universität, Fachhochschule, Berufsakademien) aufgrund der strukturellen Verschiedenheit nicht unerheblich.

Ein Großteil der Hochschulen orientiert sich an der jährlichen Datenerhebung im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG" als einheitliche, konsistente und qualitativ valide Datenbasis. Wichtig ist, so die Aussage der Hochschulen, dass generell eine einheitliche Datenbasis gewählt wird, sodass die Daten – unabhängig von den jeweils gestellten Anforderungen im Rahmen von Abfragen – nicht ständig neu ermittelt werden müssen. Als Best Practice für eine einheitliche Datenbasis könnte eine Lösung über ein Data Warehouse, wie die Ruhr-Universität Bochum es seit

einigen Jahren einsetzt, fungieren. Dadurch kann eine hohe Datenqualität nachhaltig gewährleistet werden – auch unter Berücksichtigung des Datenschutzes.

In der generellen Frage, ob die Datenerhebung horizontal erfolgen sollte, gab es unterschiedliche Meinungen: Einige Hochschulen sehen klare Vorteile in dem Merkmal „Abschluss" als Kriterium. Ein großes Problem besteht darin, dass viele WissenschaftlerInnen zwischen der Promotion und der Habilitation das Wissenschaftssystem verlassen, d. h. hier ist die Qualifikationsphase nur bedingt als Kriterium zu wählen. Auch müssen in diesem Kontext Konstellationen, wie es sie an Fachhochschulen gibt, nämlich, dass WissenschaftlerInnen keine Qualifikationsphase in dem Sinn, wie es an Universitäten der Fall ist, durchlaufen, betrachtet werden. Die Frage nach einer vertikalen Datenerhebung (Fächer oder Fächergruppen) ist für die meisten Hochschulen einfacher zu beantworten: Eine Orientierung an der Fächerkategorisierung des Bundes (Bundesstatistik) scheint an den meisten Hochschulen ein guter Weg zu sein.

Folgendes Resümee kann daher gezogen werden:

- Bereitstellung einer einheitlichen, validen, qualitativ hochwertigen Datenbasis (z.B. Data Warehouse), die für unterschiedliche Anfragen genutzt werden kann
- Probates Kriterium für die horizontale Datenerhebung: „Abschluss"
- Fächereinteilung der Bundesstatistik als Beispiel die vertikale Datenerhebung

Thementisch 2:
Methoden der Umsetzung des § 37a HG NRW: Die Bestimmung von Zielzahlen und die Informationspolitik an den Hochschulen

Julia Küchel, M.A., Universität Siegen

Bevor eine Diskussion zum konkreten Vorgehen bei der Umsetzung des § 37a beginnen konnte, tauschten sich die Teilnehmerinnen zunächst noch einmal über die Vorgaben des Artikels aus. Vor allem die Informationen aus dem Vortrag von Prof. Dr. Joachim Goebel aus dem Wissenschaftsministerium sorgten bei den Teilnehmenden für neue Sichtweisen bei der Ausgestaltung und Umsetzung des § 37a an der eigenen Hochschule. Laut den Teilnehmerinnen ließe der Paragraph, nach bisherigem Verständnis, bzgl. der Umsetzungsmöglichkeiten einen großen Interpretationsspielraum. Dies wurde auch dadurch deutlich, dass die Teilnehmenden sich uneinig bzgl. der Definition der Zielsetzung waren: Auf welche Personen bezieht sich die festzulegende Quote? Nur auf die neu zu berufenden Professorinnen und Professoren oder auf alle Professorinnen und Professoren des jeweiligen Fachs? Die Tagungsteilnehmenden hielten es für wenig sinnvoll, die Quote nur auf Neuberufene zu beziehen. Wichtig sei, das eigentliche Ziel nicht aus den Augen zu verlieren - eine übergreifende 50:50-Quote anzustreben.

Um diese mittels des Kaskadenmodells zu erreichen, gehen die Hochschulen bisher unterschiedliche Wege. Es gebe sowohl Vorschläge, die Quote nur auf Neuberufungen zu beziehen, sowie diese mit in die Gesamtzielzahl zu integrieren. Auch zur Bestimmung der jeweiligen Zielzahlen gebe es bisher unterschiedliche Arten vorzugehen. So habe die Universität Duisburg-Essen das Statistikportal der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW (http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal) dazu genutzt, die dort gelisteten Fächer mit den eigenen Fächern, der Anzahl an Habilitationen und dem Frauenanteil (ohne W1 Professuren) gegenüberzustellen und für die Fakultäten aufzusummieren. In Kooperation mit der Verwaltung werde dann noch miteinbezogen, wie viele Professuren in den nächsten Jahren frei und wie viele davon nachbesetzt werden sowie der Frauenanteil unter diesen. In begründeten Einzelfällen weiche die Gleichstellungskommission von Landesvorgaben ab. Die TU Dortmund berechne ihre Quote mit den üblichen Rechenwegen und „überfordere" die jeweiligen Ergebnisse um 10 Prozent. Die eigenen Zahlen werden dann mit den Daten des Statistikportals abgeglichen. Dieses dient in diesem Fall als Korrekturmoment.

Eine Teilnehmerin hob hervor, dass es bei der Einführung der Zielzahlen auch wichtig sei, „Basisarbeit" zu leisten. Die Informationen zur Gewinnung und Umsetzung der Quote müssten stufenweise auch über die Fakultäten, Seminare/Departments und Fachcommunities bis hin zu den Hochschullehrenden getragen werden. Darüber hinaus spiele die Besetzung von Berufungskommissionen eine wichtige Rolle. Eine geschlechterparitätisch besetzte Kommission reiche für ein geschlechtersensibles Berufungsverfahren nicht aus. Die Teilnehmenden waren sich daher einig, dass Schulungen zu den Themen

Gendersensibilität und Gleichstellung für Kommissionsmitglieder sinnvoll wären. Dies müsse mit einer gleichzeitigen Überarbeitung der Berufungsordnungen Hand in Hand gehen.

Um außerdem insgesamt mehr Bewerbungen auf Professuren von Frauen zu erhalten, wurden verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen. So könne man beispielsweise die Ausschreibungen weiter fassen, sodass sich mehr Bewerberinnen angesprochen fühlen; ebenso sei in diesem Zusammenhang eine grundsätzliche Diskussion über die Bedeutung der Formulierung „bei gleicher Qualifikation" vonnöten. Ferner seien das Angebot und der Ausbau von Dual Career und anderen Serviceleistungen wichtig, um die Attraktivität einer Hochschule zu steigern.

Impulsgeberinnen zur Einführung und Umsetzung der Quote seien hauptsächlich die Gleichstellungsbeauftragten, -referate und -gremien. Bei allen Bemühungen der Funktionsträgerinnen und Funktionsträger seien das jeweilige Rektorat der Universität oder Hochschule und entsprechende Organe, wie beispielsweise Prorektorate und Referate für Diversitäts- und Gendermanagement, wesentliche Faktoren bei der Implementierung einer festgelegten Quote. Herrsche hier ein Bewusstsein über die Wichtigkeit dieses Themas, sei die Durchdringung der jeweiligen Organisation und die Umsetzung der Quote leichter zu erreichen (Beispiel: Universität zu Köln) – eine gute Zusammenarbeit der einzelnen Funktionsbereiche und -organe vorausgesetzt.

Thementisch 3:
Wie findet die Gleichstellungsquote Anwendung auf das einzelne Berufungsverfahren?

Dr. Masha Gerding, Ruhr-Universität Bochum

Zunächst wurden von den Anwesenden die unterschiedlichen Perspektiven und die damit verbundenen Wahrnehmungen bei der Durchführung von Berufungsverfahren diskutiert. Besonders hervorgehoben wurde die Transparenz des Instruments, mit dem Wissenschaftlerinnen sichtbar gemacht werden und die weibliche Nachwuchsförderung nicht vergessen wird. Zudem ermöglicht das zugrunde liegende Kaskadenmodell den Bereichen, flexibel und fachspezifisch zu reagieren, um als langfristiges Ziel eine paritätische Verteilung zu erreichen. Hierbei bekommt die wissenschaftliche Personalentwicklung eine zunehmend wichtigere Bedeutung, die auch parallel durch die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes angestoßen und von den Hochschulen erwartet wird.

Abhängig von der Rolle und dem Auftrag, der in einer Berufungskommission ein- und wahrgenommen wird (professorales Mitglied einer Berufungskommission, Gleichstellungsbeauftragte, Wissenschaftsmanager/in etc.), wurde die Umsetzung von Gleichstellungsquoten in einzelnen Berufungsverfahren unterschiedlich bewertet.

Der rechtliche Rahmen, der die Durchführung von Berufungsverfahren begleitet, wird hauptsächlich durch das Landesgleichstellungsgesetz und das Hochschulgesetz festgelegt. Es wurden aber andere Ebenen diskutiert, die für die Durchführung von Berufungsverfahren und die Umsetzung einer Gleichstellungsquote relevant sein können:

Makroebene: Governance wie Freigabeverfahren, Berufungsordnungen etc.

Mesoebene: Leitfäden für Berufungskommissionen, Berufungsstandards, aktive Ansprache/ Regeln zum „Recruiting", Operationalisierung von Kriterien in Berufungskommissionen/ Findungskommissionen

Mikroebene: Qualifikation von Berufungskommissionsmitgliedern zur Erhöhung der Akzeptanz für dieses Steuerungsinstrument bei Kolleginnen und Kollegen /Professorinnen und Professoren

Während die fachlichen Vertreter eher formal auf der Grundlage von Ausschreibungstexten und der Festlegung von Kriterien Berufungsverfahren als exekutiv bewerten, sahen Gleichstellungsakteure bereits in der Anlage der Durchführung sowie in der Operationalisierung und Gewichtung von Kriterien grundsätzliche Probleme. So werden Exzellenz und Passfähigkeit als sogenannte objektive Kriterien sozial zugeschrieben und in der Berufungskommission größtenteils abstrakt begründet, sodass diese immer als erfüllt oder nicht erfüllt betrachtet werden können. Die Qualifikation als abstrakt geschlechterneutrales Kriterium ist grundsätzlich nicht objektiv, sondern maximal intersubjektiv zuge-

schrieben und damit grundsätzlich auch mit der Zuschreibung von Stereotypen – bewusst oder unbewusst – durch die Kommissionsmitglieder verknüpft. Dies hat zur Folge, dass Leistungen von Wissenschaftlerinnen grundsätzlich schlechter bewertet werden können als die von Wissenschaftlern.

Deswegen ist eine stabile Aufrechterhaltung von Kriterien dringend geraten. Zudem scheinen Fakultäten zunehmend in die Situation zu geraten, eine Personalentwicklung bei Professuren basierend auf den personalstrukturellen und finanziellen Ressourcen zu konzeptionieren. Entscheidend hierbei ist nicht zuletzt das Vertrauen in die Hochschulleitungen, hier zu einem flexiblen und wohlwollenden Gesprächspartner für die Fakultäten zu werden.

Erfreulicherweise wurde die Einführung nicht in ihrem Grundsatz diskutiert, sondern mehr der Zeitraum, Rahmenbedingungen für die Arbeit von Berufungskommissionen und Zielsetzungen, die erreicht werden können. Zudem wird die Gesprächsbereitschaft der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu diesem Thema von allen Beteiligten während eines wie auch immer gestalteten Umsetzungsprozesses erwartet, um gemeinsam gute Lösungen zu erarbeiten.

Thementisch 4: Das Kaskadenmodell: Ein Gewinn für die Gleichstellungspolitik?

Prof. Dr. Christoph Strünck, Universität Siegen

Grundsätzlich herrschte Konsens darüber, dass das Kaskadenmodell viele Vorteile gegenüber bisherigen Modellen biete. Vor allem die Akzeptanz sei höher, weil fachliche Besonderheiten stärker berücksichtigt würden. Es könnten realistische kurz- bis mittelfristige Ziele vereinbart werden. Das Kaskadenmodell komme dem Bedürfnis entgegen, klare Bezugspunkte zu definieren. Das Kaskadenmodell mache außerdem sichtbar, dass es ausreichend qualifizierte Frauen gebe. Eine feste Quote sei dagegen in der Praxis oftmals untauglich; ihr Ziel bleibe jedoch richtig.

Allerdings bemerkten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch, dass die Akzeptanz des Kaskadenmodells je nach Fächern sehr unterschiedlich sei. Außerdem sei fraglich, wie hoch die Akzeptanz sei, wenn es z. B. in einzelnen Fächern weibliche Prozentanteile deutlich über 50 Prozent gebe und dann entsprechend auf der nächsthöheren Stufe dieser hohe Prozentsatz ebenfalls erreicht werden müsse. In jedem Fall müsse man die männlichen Kollegen trotz hoher Akzeptanz auch aktiv dafür gewinnen.

Zur konkreten Umsetzung des Kaskadenmodells wurde angemerkt, dass es sehr darauf ankomme, auf der untersten Ebene anzusetzen und dort für mehr Gleichstellung zu sorgen. Die unterste Ebene seien nicht unbedingt die Studierenden, sondern womöglich eher die Schülerinnen und Schüler. Es sei nicht zielführend, sich auf Mittelbau und Professuren zu konzentrieren. Es bestehe auch die Gefahr, hinter die Gleichstellungs-Standards der DFG zurückzufallen, wenn das Kaskadenmodell zu stark auf die obersten Stufen gerichtet sei. Das größte Risiko bestehe darin, dass der *Status quo* durch das Kaskadenmodell zementiert werden könne. Außerdem müsse sich die Universität für die Umsetzung des Modells auch wirklich verantwortlich fühlen.

Problematisch sei auch, wenn das Kaskadenmodell in der Praxis dazu führe, andere Instrumente der Gleichstellungspolitik zu vernachlässigen, etwa die Förderpläne in Fakultäten. Das Kaskadenmodell mache nur Sinn, wenn es von einer aktiven Förderpolitik flankiert werde. Der hohe administrative Aufwand könne allerdings dazu führen, dass die Aufmerksamkeit für andere Instrumente schwinde.