

Gender-Report 2013

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix



Gender-Report 2013

Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren

Beate Kortendiek, Meike Hilgemann, Jennifer Niegel, Ulla Hendrix
Unter Mitarbeit von Jenny Bünnig, Judith Conrads, Jennifer Jäckel und Sandra Wyrwich



Zusammenfassung Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Analysen, Erfordernisse und Empfehlungen

1 Hochschulentwicklungen: Geschlechtsdifferenzierte Daten und Analysen	384
2 Gleichstellungspraktiken: Landes- und hochschulweite Interventions- und Steuerungsmaßnahmen	394
3 Der Weg zur Professur: Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren	398
4 Erfordernisse und Empfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und für die Erhöhung des Professorinnenanteils	408

Der Gender-Report 2013 untersucht die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Anknüpfend an die Ergebnisse des ersten Berichts stehen insbesondere die Entwicklung der Hochschulstrukturen, die Hochschulsteuerung mithilfe von Gleichstellungsinstrumenten sowie geschlechtsdifferente Hochschullaufbahnen auf dem Weg zur Professur im Fokus. Es handelt sich dabei um drei Teilstudien, die im Kontext des Gender-Reports 2013 durchgeführt wurden:

- Teil A: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Daten, Strukturen, Entwicklungen

- Teil B: Gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen
- Teil C: Der Weg zur Professur: Hochschullaufbahnen, Professorabilität und Berufungsverfahren

In der folgenden Kurzfassung werden die zentralen Ergebnisse des Gender-Reports 2013 im Überblick entlang der Ergebnisse aus den Teilstudien (Teil A, B und C) zusammengefasst. Abschließend werden, basierend auf diesen Ergebnissen, Empfehlungen und Erfordernisse für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und für die Erhöhung des Professorinnenanteils abgeleitet.

1 HOCHSCHULENTWICKLUNGEN: GESCHLECHTSDIFFERENZIERTE DATEN UND ANALYSEN

Zunächst werden die Befunde der genderfokussierten Analyse von Hochschuldaten gebündelt dargestellt, die auf Teil A des Gender-Reports 2013 basieren. Der Fokus liegt darauf, bestehende Geschlechterungleichheiten, aber auch Entwicklungstendenzen zu identifizieren.

Den roten Faden bildet dabei zum einen die *vertikale Segregation* – Geschlechterungleichheiten entlang der akademischen Qualifizierungsstufen und Statusgruppen –, zum anderen die *horizontale Segregation* nach

Fächergruppen. Die Einordnung der Befunde findet dabei auf drei Analyseebenen statt: Bundesebene, Landesebene und Hochschulebene.¹

¹ Der Untersuchungszeitraum umfasst, soweit nicht anders angegeben, zehn Jahre, d. h. die Jahre 2001 bis 2011, bzw. die dann beginnenden Wintersemester. Wenn vom „letzten Jahrzehnt“ die Rede ist, bezieht sich das auf diesen Zeitraum. Die aktuellen Zahlen beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf das Jahr 2011 bzw. auf das WS 2011/12. Die NRW-Daten im Bundesländervergleich beziehen sich auf Hochschulen aller Träger und weichen deshalb geringfügig von den Daten der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ab. Soweit es sich um Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW handelt, wird dies im Text kenntlich gemacht.

1.1 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN NACH QUALIFIZIERUNGS- UND STATUSGRUPPEN – VERTIKALE SEGREGATION

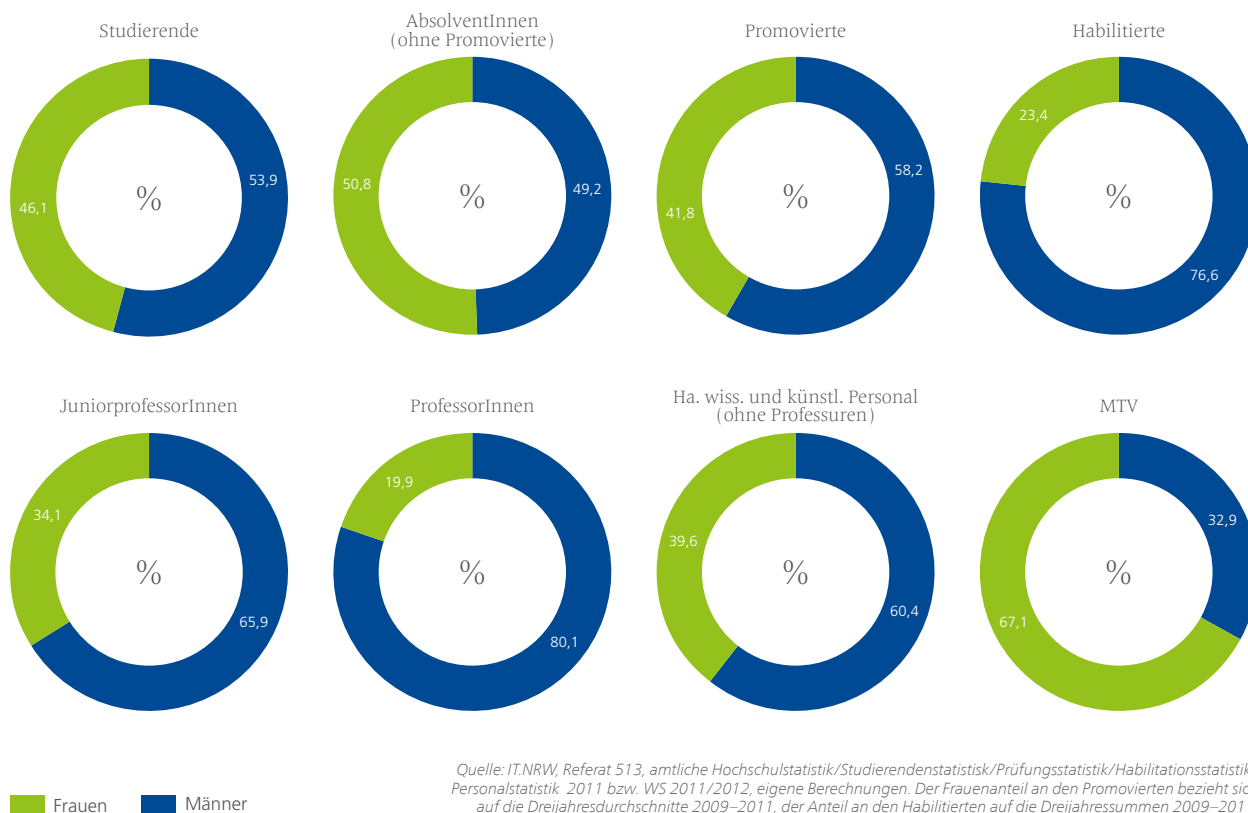
Die *vertikale Geschlechtersegregation* an den Hochschulen lässt sich aus zwei Perspektiven beobachten: Erstens zeigt sich im Verlauf der Qualifizierung mit steigender Qualifizierungsstufe eine zunehmende Geschlechterungleichheit. Zweitens verläuft die Segregation des Hochschulpersonals nach Statusgruppen – mit einer ähnlichen Tendenz sinkender Frauenanteile bei steigender Hierarchiestufe. Ziel der folgenden Zusammenstellung ist es, die Beteiligung von Frauen entlang dieser akademischen Hierarchiestufen nachzuzeichnen – mit Blick auf das Kaskadenmodell, das den Anteil von Frauen auf einer Hierarchiestufe als Zielquote für die nächsthöhere Stufe zugrunde legt (vgl. Dalhoff/Steinweg 2011: 13).

Abbildung Zf. 1 gibt einen Überblick über die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Qualifizierungsstufen und Statusgruppen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Zur Betrachtung der Frauen- und Männeranteile für jede dieser Hochschulen sei auf die 37 Gender-Datenprofile der Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen (Teil A) verwiesen.

1.1.1 Geschlechterungleichheiten in den Qualifizierungsstufen

Geschlechterungleichheiten lassen sich zunächst entlang der Stufen akademischer Qualifizierung nachzeichnen: Während der Frauenanteil bei den Studie-

Abb. Zf. 1: Statusgruppen und Qualifizierungsstufen nach Frauen- und Männeranteilen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW 2011



renden mittlerweile nahe an der Geschlechterparität liegt und die AbsolventInnen (ohne Promovierte) sogar mehrheitlich Frauen sind, bleibt der Frauenanteil bei den erfolgreich Promovierten bereits deutlich hinter der vorherigen Qualifizierungsstufe zurück; weit abgeschlagen ist der Frauenanteil an den Habilitierten.

Studierende und StudienanfängerInnen

Nordrhein-Westfalen hat im Bundesländervergleich nach wie vor die höchste Bedeutung als Studienort: Das Land weist die größte Anzahl an Studierenden und StudienanfängerInnen auf, bei den Studierenden sogar mit wachsender Tendenz. Unter einer Gender-Perspektive kann Nordrhein-Westfalen jedoch auf diesen Qualifizierungsstufen keineswegs als führend betrachtet werden: Es ist das Bundesland mit dem zweitniedrigsten Studentinnenanteil (46,5 %) und auch der Studienanfängerinnenanteil (48,6 %) schneidet im Vergleich nur mittelmäßig ab. Obwohl sich zwischen den Jahren 2000 und 2012 die Studierendenzahlen bundesweit erhöht haben, blieben die Geschlechterverteilung und damit der Abstand zwischen den Studentinnen- und Studentenzahlen relativ konstant: Der Frauenanteil

ist in NRW nur um 1,8 Prozentpunkte gestiegen. Die Studienbeteiligung von Frauen in nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes fällt je nach Hochschulart unterschiedlich aus: An den *Universitäten* wurde im letzten Jahrzehnt fast die Geschlechterparität erreicht (Frauenanteil: 49,3 %), was auf die gestiegene Studentinnenzahl zurückzuführen ist. An den *Kunsthochschulen* studieren weiterhin – trotz eines rückläufigen Anteils – mehrheitlich Frauen (52,9 %), die steigenden Studierendenzahlen insgesamt sind hier auf die männlichen Studierenden zurückzuführen. An den *Fachhochschulen* ist der Studentinnenanteil (34,6 %) – bei einem starken Zulauf an Studierenden beiderlei Geschlechts – im Laufe des letzten Jahrzehnts noch einmal leicht gesunken. Die Fachhochschulen erweisen sich damit bereits auf Studierendenebene als tendenziell männerdominiert, was für die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit einen ungünstigen Ausgangspunkt markiert. Dies gilt insbesondere für die Fachhochschulen in Trägerschaft des Landes. Betrachtet man sämtliche Fachhochschulen in NRW, liegt der Frauenanteil immerhin bei knapp unter 40 %. Damit ergibt sich eine ambivalente Gesamteinschätzung: Ob-

wohl sich der Studentinnenanteil in den Hochschulen Nordrhein-Westfalens seit Anfang des letzten Jahrzehnts insgesamt – wenn auch nur geringfügig – steigern konnte, gilt dies nicht für alle Hochschularten und einzelnen Hochschulen. Gerade bei den Fachhochschulen, aber auch bei den Universitäten mit technischem Schwerpunkt ist die Entwicklung der Frauenanteile rückläufig oder bewegt sich auf sehr niedrigem Niveau.

AbsolventInnen

Die Bedeutung von Nordrhein-Westfalen als Studienstandort setzt sich bei den AbsolventInnen fort, von denen das Land im Vergleich mit den anderen Bundesländern jährlich die meisten entlässt. Frauen schließen in Deutschland bereits seit einigen Jahren etwas häufiger ihr Studium ab als Männer. Auch in Nordrhein-Westfalen hat sich der Anteil der Absolventinnen dementsprechend entwickelt (2011: 50,3 %), jedoch ist seit 2009 ein Abwärtstrend zu erkennen. Bei den gestuften Studienabschlüssen bestehen ebenfalls Geschlechterungleichheiten an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. So fällt der Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen höher aus als ihr Anteil an den Masterabschlüssen.² An den Universitäten schließen mehrheitlich Männer ihr Studium mit einem Master ab (Frauenanteil: 47,9 %), während anteilig mehr Frauen einen Bachelorabschluss erwerben (54,7 %). An den Fachhochschulen überwiegen bei beiden Abschlusstypen Männer, aber auch hier noch deutlicher bei den Masterabschlüssen (Frauenanteil: 41,6 %). Der höchste Frauenanteil findet sich nach wie vor bei den Lehramtsabschlüssen (72,8 %).

Promovierte und Habilitierte

Bundesweit sind die Promotionszahlen im Verlauf des letzten Jahrzehnts gesunken, zeigen aber seit 2009 wieder einen Aufwärtstrend an. Sowohl Nordrhein-Westfalen als auch die anderen Bundesländer insgesamt können dabei über die Jahre einen steigenden Frauenanteil aufweisen. Bei den erfolgreich Promovierten in Nordrhein-Westfalen lässt der gestiegene Frauenanteil (41,9 %) auf den ersten Blick auf eine erfreuliche Entwicklung schließen. Dieser Anstieg kommt allerdings vor allem durch die gesunkene Zahl der Promotionsabschlüsse von Männern zustande und die Entwicklung der Promotionszahlen bleibt insgesamt hinter dem Bundestrend zurück. Auch bei den in den letzten Jahren Habilitierten lässt sich in Nordrhein-Westfalen

² Bei den künstlerischen Abschlüssen ist der Frauenanteil an den MasterabsolventInnen dagegen etwas höher als der an den BachelorabsolventInnen, hier liegen aber insgesamt nur relativ kleine Fallzahlen vor.

eine Steigerung des Frauenanteils auf 23,3 %³ ausmachen, was jedoch ebenfalls vor allem auf die sinkende Anzahl der habilitierten Männer zurückzuführen ist. Insgesamt fällt auf dieser höchsten wissenschaftlichen Qualifizierungsstufe der Frauenanteil mit unter einem Viertel immer noch deutlich niedriger aus als bei den Promotionen. Hier unterscheidet sich Nordrhein-Westfalen kaum vom Bundestrend. Die Juniorprofessur hat als alternative Option für eine Hochschulkarriere erkennbar an Bedeutung gewonnen und eröffnet gegenüber der Habilitation anteilig mehr Frauen eine Chance auf eine Hochschulkarriere.

Internationale Hochschulangehörige

Ein Blick auf die internationale Herkunft von Studierenden in Nordrhein-Westfalen zeigt, dass sowohl bei den BildungsinländerInnen als auch bei den BildungsausländerInnen⁴ Frauen stärker repräsentiert sind als bei den Studierenden mit deutschem Pass. Nordrhein-Westfalen liegt jedoch bezüglich des Frauenanteils in allen Gruppen unter dem Bundesdurchschnitt und verfehlt bei den internationalen Studierenden knapp die Geschlechterparität. Dies ist auf den niedrigen Anteil internationaler Studentinnen an Fachhochschulen zurückzuführen. Die Kunsthochschulen sind Vorreiterinnen bei der Einbindung internationaler Studierender (vor allem von BildungsausländerInnen) und weisen zudem im NRW-Vergleich in beiden Studierendengruppen ohne deutsche Staatsangehörigkeit die höchsten Frauenanteile auf. Bei den internationalen Studierenden an den Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW sind Frauen ebenfalls stärker vertreten als im Landesdurchschnitt. Der Anteil von promovierten Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (38,8 %) bleibt hingegen unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an den an Universitäten in Trägerschaft des Landes Promovierten insgesamt (41,8 %). Dieses Ergebnis fällt auch deshalb ins Gewicht, weil diese Qualifizierungsstufe anteilig am stärksten international besetzt ist.

1.1.2 Geschlechterungleichheiten nach Statusgruppen

Die Personalstruktur an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zeigt nach wie vor eine sehr ungleiche

³ Der Frauenanteil bezieht sich auf den Dreijahresdurchschnitt der Jahre 2008 bis 2010.

⁴ Ausländische (oder staatenlose) Studierende werden unterteilt in BildungsinländerInnen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer Schule in Deutschland erworben haben, und BildungsausländerInnen, die diese Berechtigung im Ausland erhalten haben.

Beteiligung von Frauen und Männern an den einzelnen Personal- und Statusgruppen. Im Zuge der deutlichen Aufstockung des haupt- und nebenberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals – vor allem der Teilgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen – wurde die Beteiligung von Frauen insgesamt kontinuierlich gesteigert und liegt inzwischen bei 37,8 % an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Während dabei die Gleichstellung auf ProfessorInnenebene noch lange nicht erreicht ist, ist auf der Ebene der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen eine deutlich erhöhte Beteiligung von Frauen zu verzeichnen, die dennoch hinter dem Studentinnen- und vor allem dem (in der Regel höher liegenden) Absolventinnenanteil zurückbleibt.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Betrachtet man das wissenschaftliche und künstlerische Personal unter einer Geschlechterperspektive, fallen zunächst zwei horizontale Trennlinien auf: die zwischen haupt- und nebenberuflichem⁵ Personal sowie zwischen befristeten Stellen und Dauerstellen. In Nordrhein-Westfalen wie auch bundesweit ist das wissenschaftliche und künstlerische Personal in allen haupt- und nebenberuflichen Gruppen immer noch mehrheitlich von Männern besetzt. Wenn Frauen hauptberuflich an einer Hochschule beschäftigt sind, haben sie im Vergleich zu Männern etwas häufiger eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin und immer noch sehr viel seltener eine Professur inne. Ebenso sind Frauen – gemessen an ihrem durchschnittlichen Anteil am Personal insgesamt – beim befristeten Personal stärker vertreten, während sie (bezogen auf die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW) nur ein Viertel der hauptamtlichen wiss.-künstl. Dauerstellen (inklusive der Professuren) innehaben. Zwar betrifft die Befristung ebenfalls einen großen Teil der an den Hochschulen beschäftigten Männer, dennoch sind Frauen anteilig in stärkerem Ausmaß von der Prekarisierung akademischer Beschäftigungsverhältnisse betroffen. In Nordrhein-Westfalen hat das hauptberufliche Personal anteilig eine größere Bedeutung als in den anderen Bundesländern, Frauen sind jedoch anteilig stärker bei den als nebenberuflich bezeichneten Personalgruppen vertreten. An den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW stellen Frauen mittlerweile 39,6 % des akademischen Mittelbaus, verstanden als die hauptamtlichen wissenschaftlichen und künst-

lerischen Beschäftigten unterhalb der Professur. Dabei zeigen sich große Unterschiede je nach Hochschulart: So erreichen die Universitätskliniken in dieser Statusgruppe inzwischen die Geschlechterparität (50,1 %), während die Universitäten (35,7 %) und Fachhochschulen (35,8 %) unterdurchschnittliche Frauenanteile von jeweils nur etwas mehr als einem Drittel aufweisen. An den Kunsthochschulen liegt der Anteil von Frauen immerhin bei 46,2 %, wobei hier der Mittelbau insgesamt zahlenmäßig eine sehr geringe Bedeutung hat.

ProfessorInnen

Während Frauen landes- und bundesweit mittlerweile etwa 40 % des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unterhalb der Professur stellen, ist gerade einmal ein Fünftel aller Professuren mit Frauen besetzt – und dies ist bereits das Ergebnis einer starken Steigerung innerhalb des letzten Jahrzehnts, in dem sich der Frauenanteil nahezu verdoppelt hat. Hier unterscheidet sich Nordrhein-Westfalen nicht vom Bundestrend. In der genaueren Betrachtung der Besoldungsstufen werden jedoch Unterschiede sichtbar: Der vergleichsweise höchste Frauenanteil findet sich in Nordrhein-Westfalen bei den Juniorprofessuren, von denen knapp über ein Drittel mit Frauen besetzt sind (34,8 %). Andere Bundesländer sind hier allerdings schon weiter: Der Bundesdurchschnitt liegt bei 38,6 % und einzelne Länder haben die Geschlechterparität erreicht, allen voran Berlin. Der unterdurchschnittliche Frauenanteil bei den Juniorprofessuren fällt umso mehr ins Gewicht, als Nordrhein-Westfalen nach Berlin das Land mit der zweithöchsten Anzahl an Juniorprofessuren ist. Bei den höheren Besoldungsstufen sind Frauen noch stärker unterrepräsentiert – je höher die Besoldungsstufe, desto geringer ist der Frauenanteil, wodurch auch hier ein deutlicher *Gender Pay Gap* sichtbar wird. So sind landesweit wie auch im Bundesdurchschnitt Frauen zu weniger als einem Sechstel auf der höchsten Besoldungsstufe, den C4/W3-Professuren, vertreten (15,8 % in NRW), bei der nächstunteren Stufe, den C3/W2-Professuren, sind es noch 21,3 %. An den *Universitäten* in Trägerschaft des Landes NRW ist zwar die vergleichsweise höchste Steigerung des Frauenanteils an den Professuren (um 10,1 Prozentpunkte auf 20,6 %) zu verzeichnen, dennoch wird der Landesdurchschnitt hier insgesamt kaum überschritten. An den *Fachhochschulen* konnte die Beteiligung von Frauen trotz eines höheren Ausgangsniveaus und einer beträchtlichen Aufstockung der Professuren im letzten Jahrzehnt nicht im selben Ausmaß gesteigert werden,

⁵ Die Bezeichnung „nebenberuflich“ ist irreführend, da sie verdeckt, dass es sich in einigen Fällen bei diesen Beschäftigungsverhältnissen oder freiberuflichen Erwerbstätigkeiten um die Haupteinkommensquelle handelt.

sodass die Fachhochschulen inzwischen knapp unter dem Durchschnitt der Universitäten liegen (19,7%). Der stärkste Nachholbedarf zeigt sich nach wie vor an den *Universitätskliniken*, auch wenn der Frauenanteil – allerdings ausgehend von einem sehr geringen Ausgangsniveau – im letzten Jahrzehnt immerhin mehr als verdoppelt werden konnte (um 8,0 Prozentpunkte auf 13,9%). An den Kliniken ergibt sich damit ein besonders eklatantes Missverhältnis zwischen dem geschlechterparitätisch besetzten Mittelbau und der stark männerdominierten professoralen Ebene. Einzig die *Kunsthochschulen* weisen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Professuren auf, der trotzdem nicht die Marke von einem Viertel (23,6%) überschreitet. An den Kunsthochschulen fällt die Beteiligung von Frauen an der dort stark vertretenen Gruppe der internationalen ProfessorInnen noch einmal höher aus (27,6%).

Leitungsgremien der nordrhein-westfälischen Hochschulen

Die vertikale Segregation der Hochschulangehörigen setzt sich fort, wenn die Leitungsebene in den Blick genommen wird – die Rektorate bzw. Präsidien, die

Dekanate, aber auch der Hochschulrat und der Senat als wichtige Gremien. Der Frauenanteil an den Hochschulleitungen konnte auf allen untersuchten Ebenen im letzten Jahrzehnt gesteigert werden. Dennoch liegt er insgesamt⁶ noch bei unter einem Viertel (23,8%). Zusätzlich relativiert wird dieser Befund dadurch, dass sich der höchste Frauenanteil im Hochschulrat (37,6%) findet, nicht aber in den internen Führungsgremien der Hochschulen und vor allem nicht an deren Spitze. So fällt die Beteiligung von Frauen als Prorektorin (24,5%) oder Prodekanin (21,0%) etwas höher aus, dafür deutlich seltener jene als Rektorin oder Dekanin. Die Position der Dekanin/des Dekans erweist sich mit einem Frauenanteil von lediglich 10,8% sogar als eine noch stärkere Männerdomäne als die Position der Rektorin/des Rektors mit 18,9%. Auch der Senat⁷ als wichtiges Entscheidungsgremium ist an den nordrhein-westfälischen Hochschulen lediglich zu etwas mehr als einem Viertel (26,8%) mit Frauen besetzt.

⁶ Die Ebene der Dezernatsleitungen ist hier ausgeklammert, weil die Verwaltungsleitung einer anderen Geschlechterdynamik unterliegt und daher gesondert zu analysieren wäre.

⁷ Hier wurden nur die stimmberechtigten Mitglieder des Senats erhoben.

1.2 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN NACH FÄCHERGRUPPEN – HORIZONTALE SEGREGATION

Quer zu den nach wie vor existenten Geschlechterungleichheiten auf der vertikalen Ebene verlaufen weitere Ungleichheitslinien entlang der Fächeraufteilung. Diese ziehen sich von Anfang an durch die Hochschulbiografie von Frauen und Männern und sind mit unterschiedlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Verdienstaussichten verbunden.

1.2.1 Fachliche Segregation auf der Ebene der Qualifizierungsstufen

Studierende nach Fächergruppen

Die Aufteilung von Frauen und Männern in unterschiedliche Fächergruppen beginnt bereits mit der Wahl des Studienfaches bzw. Studienbereichs. Diese Studienwahl verläuft – so zeigt die Entwicklung zwischen 2001 und 2011 – immer noch in starkem Maß „geschlechtstypisch“.⁸ Legt man das Konzept der

Geschlechtersegregation⁹ zugrunde, nach dem eine Fächergruppe bzw. ein Fach bei einem Frauen- oder Männeranteil von mehr als 70% als segregierter, d.h. frauen- bzw. männerdominierter Bereich bezeichnet wird, sind die *Sprach- und Kulturwissenschaften* mittlerweile auf Bundesebene zu einem frauendominierten Bereich geworden, auf Landesebene sind sie in NRW mit einem Studentinnenanteil von 69,0% kurz davor. Auf der anderen Seite können die *Ingenieurwissenschaften* mit einem Frauenanteil von nur einem Fünftel (19,7% in NRW) nach wie vor als männerdominierter Bereich bezeichnet werden. Dagegen ist der Frauenanteil in der anderen MINT-Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* mit über einem Drittel deutlich höher (35,1% in NRW). In Nordrhein-Westfalen liegt dabei der Frauenanteil in beiden MINT-Fächergruppen noch leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Bereits der Vergleich auf Fächergruppenebene erhärtet den Befund des Gender-Reports 2010,

⁸ Der Begriff „geschlechtstypisch“ bezieht sich hier nicht auf vermeintliche Persönlichkeitseigenschaften von Frauen und Männern, sondern lediglich auf langfristige Tendenzen in der Fächerwahl, ohne eine Aussage über deren Ursachen und Motive zu machen, die anhand der vorliegen-

den Daten auch nicht möglich ist.

⁹ Hier wird auf die Definition von Jacobs (1989) zurückgegriffen.

dass die MINT-Fächer aufgrund ihrer Heterogenität aus geschlechterpolitischer Sicht nur bedingt als Einheit betrachtet werden können (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 471).

Die Fächergruppen sind zudem auch intern sehr unterschiedlich nach Geschlechtern aufgeteilt, wie gerade anhand der MINT-Fächer deutlich wird: So zeigt der Blick auf die der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* untergeordneten Studienbereiche auf Bundesebene, dass den hohen Frauenanteilen in Biologie (62,6 %) und Mathematik (47,4 %) eine niedrige Beteiligung von Studentinnen in Physik (20,5 %) und Informatik (16,8 %) gegenübersteht. Auch die *Ingenieurwissenschaften* erweisen sich intern als heterogen: Hier sind es technisch orientierte Studienbereiche, allen voran die Elektrotechnik mit einem Frauenanteil von 9,3 %, die sich als Männerdomänen erweisen, während Studienbereiche wie Architektur (57,3 %) und Raumplanung (48,0 %) mittlerweile als geschlechtergemischt bezeichnet werden können. Gerade in den technischen Bereichen sind die fachlich einschlägigen Ausbildungsstätten noch einmal zusätzlich selektiv: So ist der Studentinnenanteil sowohl an den technischen Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW als auch an den technisch ausgerichteten Fachhochschulen sehr gering und im Verlauf des letzten Jahrzehnts häufig noch einmal gesunken.

Aus einer Geschlechterperspektive bemerkenswert ist darüber hinaus die Entwicklungstendenz: Die Studentinnenanteile in den meisten Fächergruppen sind im Zehnjahresvergleich auf Bundes- und Landesebene erstaunlich stabil, sodass sich an der horizontalen Ungleichheitsstruktur über einen längeren Zeitraum kaum etwas geändert hat. Dies zeigt auch der Dissimilaritätsindex, eine verdichtete Maßzahl für eine ungleiche Verteilung. Wird die differenziertere Ebene der Studienbereiche zugrunde gelegt, ist die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern innerhalb des letzten Jahrzehnts sogar etwas stärker geworden: Über ein Drittel der Studierenden in Nordrhein-Westfalen müsste den Studienbereich wechseln, damit in jedem einzelnen Bereich eine Gleichverteilung zustande käme.

Die einzigen stärkeren Veränderungen des Frauenanteils sind in zwei kleineren Fächergruppen zu beobachten: Die Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* hat sich seit Anfang des letzten Jahrzehnts von einem geschlechterparitätischen in

Richtung eines mit deutlicher Mehrheit von Frauen studierten Bereichs bewegt – in NRW beträgt der Frauenanteil mittlerweile 64,6 %, bundesweit sieht es ähnlich aus. Auf der anderen Seite hat die Fächergruppe *Sport* anteilig Frauen verloren und wird in NRW nur noch von 34,0 % Frauen studiert; bundesweit liegt der Anteil etwas höher, aber auch hier geht die Tendenz weg von der Geschlechterparität.

AbsolventInnen nach Fächergruppen

Unter den AbsolventInnen sind die Frauenanteile in den meisten Fächergruppen zwischen 2001 und 2011 ähnlich wie bei den Studierenden stabil geblieben, auch wenn sie – entsprechend der allgemeinen Tendenz – über den Studentinnenanteilen liegen. Ausnahmen bilden die beiden bereits angeführten Fächergruppen *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* und *Sport*, in denen sich die bereits bei den Studierenden angeführten Auf- und Abwärtstendenzen zeitversetzt abbilden. Besonders wenig hat sich im letzten Jahrzehnt in den MINT-Fächergruppen getan: Hier stagnieren bundesweit die Frauenanteile der AbsolventInnen; in Nordrhein-Westfalen ist die Entwicklung in den *Ingenieurwissenschaften* nach einem anfangs dynamischeren Verlauf seit Ende des letzten Jahrzehnts sogar rückläufig. Für die Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zeigt sich, dass – wenn man nur die beiden Bestnoten („mit Auszeichnung“ und „sehr gut“) zugrunde legt – Frauen in mehreren Fächergruppen tendenziell weniger gute Noten erzielen, was vor allem auf Fächergruppen mit besonders hohem Frauenanteil zutrifft, wie etwa *Sprach- und Kulturwissenschaften* sowie *Kunst, Kunstwissenschaft*. Die Bestnote „mit Auszeichnung“ wird sogar in allen Fächergruppen außer *Sport* eher an Männer vergeben. Werden dagegen die drei besten Noten „mit Auszeichnung“ bis „gut“ zusammengefasst, dann liegen in den meisten Fächergruppen die Frauen vorne.

Promovierte und Habilitierte nach Fächergruppen

Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in Bezug auf die abgeschlossenen Promotionen in den einzelnen Fächergruppen zeigt einen dynamischeren Verlauf – in Einklang mit der allgemeinen Tendenz eines steigenden Frauenanteils an den Promovierten. Gerade in Fächergruppen mit hohem Studentinnenanteil wächst bundesweit die Zahl der jährlich promovierten Frauen, während die Zahl der promovierten Männer sinkt oder stagniert. Dies ist für das letzte Jahrzehnt beispielsweise in der promotionsstarken Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*

ten zu beobachten, in denen die jüngst promovierten Frauen mittlerweile eine Mehrheit bilden (56,1 %¹⁰). Auch in den *Sprach- und Kulturwissenschaften* promovieren inzwischen mehrheitlich Frauen (54,8 %). In den *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* stagniert die Zahl der jährlich promovierten Männer, Frauen überschreiten jedoch trotz einer steigenden Zahl an Promotionsabschlüssen bundesweit anteilig gerade einmal ein Drittel (36,1 %). In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*, in der der Promotion eine hohe Bedeutung zukommt, hat der Frauenanteil an den Promovierten (39,5 %) mittlerweile den Frauenanteil an den AbsolventInnen erreicht, in den *Ingenieurwissenschaften* bewegt er sich seit den letzten Jahren darauf zu (16,7 %), was zeigt, dass die Promotion in den MINT-Fächergruppen nicht die selektive Wirkung entfaltet wie in den anderen Fächergruppen.

Die Habilitation hat als Abschluss bundesweit vor allem in der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* noch eine größere Bedeutung, hier zunehmend auch für Frauen. Allerdings liegt der Frauenanteil mit bundesweit 21,5 %¹¹ noch erheblich unter dem Frauenanteil bei den Promovierten. Gerade angesichts der Bedeutung der Habilitation im Hinblick auf eine spätere Klinikprofessur stellt sich dies als Karrierehemmnis für Frauen dar. In den *Sprach- und Kulturwissenschaften* gibt es immer noch eine beträchtliche, wenn auch sinkende Anzahl an Habilitationen insgesamt und einen steigenden Anteil an habilitierten Frauen (aktuell 38,6 %). In den MINT-Fächergruppen besitzt die Habilitation einen unterschiedlichen Stellenwert: In der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* hat die Habilitation ihre traditionell hohe Bedeutung zwar im Zuge der Einführung der Juniorprofessur verloren, dennoch gibt es noch einen beträchtlichen Anteil an Habilitationen, daher fällt auch der geringe Frauenanteil (16,0 %) weiterhin negativ ins Gewicht. In den *Ingenieurwissenschaften* hatte die Habilitation schon immer eine geringe Bedeutung, jedoch steigt neuerdings der Frauenanteil an den (wenigen) Habilitierten (auf inzwischen 18,4 %), was die Frage aufwirft, ob Frauen versuchen, durch das Erreichen einer weiteren Qualifikationsstufe ihre Chancen auf eine Professur zu erhöhen.

¹⁰ Die Frauenanteile an den Promovierten beziehen sich auf den aktuellen bundesweiten Dreijahresdurchschnitt 2009–2011.

¹¹ Die Frauenanteile an den Habilitierten beziehen sich auf den aktuellen bundesweiten Fünfjahresdurchschnitt 2007–2011.

1.2.2 Fachliche Segregation auf der Ebene des Hochschulpersonals

Im Gegensatz zur Stagnation der Geschlechterverhältnisse im Hinblick auf die Studienbeteiligung und die Studienabschlüsse lässt sich auf der Ebene des Personals in den meisten Fächergruppen eine erhöhte Beteiligung von Frauen ausmachen, wenn auch jeweils von einem unterschiedlichen Ausgangsniveau und mit unterschiedlichem Tempo. Allerdings wird die vertikale Segregation durch die horizontale nicht etwa aufgehoben: Der Professorinnenanteil liegt bundes- wie landesweit in allen Fächergruppen unter dem Frauenanteil der nächstunteren Statusgruppe und Qualifizierungsstufe.¹² Das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg in eine Wissenschaftskarriere oder künstlerische Karriere gestaltet sich jedoch je nach Fächergruppe sehr unterschiedlich.

Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

In den Fächergruppen mit hohem Frauenanteil lässt sich ein starker Rückgang von Frauen im Karriereverlauf beobachten: In den *Sprach- und Kulturwissenschaften* sinkt ihr Anteil von mehr als zwei Dritteln bei den Studierenden auf 56,5 % beim hauptamtlichen Personal im Mittelbau. Gleichzeitig zeichnen sich hier aber deutliche Erfolge einer höheren Beteiligung von Frauen auf der professoralen Ebene ab – der Frauenanteil ist in den letzten Jahren stark gestiegen und liegt an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW zwar immer noch deutlich unter denen der vorherigen Hierarchiestufen, aber immerhin bei über einem Drittel (36,6 %). Die Steigerungstendenz könnte allerdings aufgrund der – gemessen an den Studierendenzahlen – geringen Personalausstattung und -aufstockung an Grenzen stoßen.

Noch ausgeprägter ist der Befund des sinkenden Frauenanteils bei steigender Hierarchiestufe in der Fächergruppe *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften*: Hier markiert die Diskrepanz zwischen einer Frauenmehrheit von fast zwei Dritteln innerhalb der Studierendenschaft und einer paritätischen Besetzung der hauptamtlichen Stellen im Mittelbau an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ebenfalls einen deutlichen anteiligen Rückgang. Auf der professoralen Ebene fällt der Frauenanteil dann noch einmal sehr stark ab (17,4 %). Zusätzlich ist zu beach-

¹² Diese Aussage bezieht sich auf den Bundes- und Landesdurchschnitt. Auf Hochschulebene können die Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen allerdings von dieser Verteilung abweichen.

ten, dass bei den Professuren der hohe Frauenanteil in den Gesundheitswissenschaften zu Buche schlägt (55,6%), während die ärztlich-medizinischen Professuren zum weitaus größten Teil von Männern besetzt sind, so etwa die klinisch-praktische Humanmedizin mit einem Frauenanteil von nur 12,0%.

In der Fächergruppe *Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* findet der Bruch weniger stark zwischen der fast geschlechterparitätischen Studierendenebene und dem Frauenanteil am hauptamtlichen Personal des Mittelbaus (40,9%) statt. Ein Drop-out von Frauen deutet sich hier eher bei den Promovierten an, die nur noch einen Frauenanteil von 35,2% aufweisen, und nochmal auf dem Weg zur Ebene der Professuren, die nur noch zu 21,5% mit Frauen besetzt sind.

Die MINT-Fächergruppen bilden bezüglich der Beteiligung von Frauen auf der professoralen Ebene die Schlusslichter. Hier ist der Abstand zwischen den beiden Fächergruppen weniger groß als auf der Studierendenebene: Trotz in den letzten Jahren steigender Tendenz erreicht die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* lediglich einen Frauenanteil von 13,6% bei den Professuren an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, in den *Ingenieurwissenschaften* sind es 9,9%. Auf der höchsten Besoldungsstufe sind es jeweils noch einmal weniger. Aufgeschlüsselt nach Fächern bzw. Lehr- und Forschungsbereichen zeigen sich ähnliche Differenzierungslinien wie bei den Studierenden: Die techniknahen Bereiche in beiden Fächergruppen weisen die niedrigsten Professorinnenanteile auf. So gibt es an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes in den *Ingenieurwissenschaften* nur 4,5% Professorinnen in der Elektrotechnik sowie 8,6% im Maschinenbau und der Verfahrenstechnik; innerhalb der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* sind 13,0% der Professuren in der Informatik und nur 7,8% derjenigen in der Physik mit einer Frau besetzt.

1.3 GESCHLECHTERGERECHTE HOCHSCHULEN – FORSCHUNGS- UND HANDLUNGSBEDARF

Abschließend sollen einige Befunde aus Teil A reflektiert werden, die Anschlussfragen aufwerfen und Forschungs- sowie Handlungsbedarf deutlich machen.

- *Habilitation und/oder Juniorprofessur als Karriereweg*: Die Habilitation war lange Zeit ein obliga-

Bemerkenswert ist, dass in den *Ingenieurwissenschaften* der Frauenanteil am hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Mittelbau (20,7%) mit dem Studentinnen- und Absolventinnenanteil fast gleichauf liegt. Dies stützt den Befund, dass in den Fächergruppen mit besonders niedrigem Frauenanteil die Selektion bereits vor bzw. mit der Studienwahl stattfindet, während die Aussichten auf einen Verbleib in der Wissenschaft für diejenigen Frauen, die ein Studium erfolgreich absolviert haben, vergleichsweise gut sind (vgl. Lind/Löther 2007). Allerdings halbiert sich auch hier auf dem Weg vom akademischen Mittelbau zur Professur der Frauenanteil noch einmal. Für die Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften* sieht die Relation noch ungünstiger aus: Hier stehen 35,8% studierenden Frauen und 29,4% Frauen im Mittelbau nur 13,6% Professorinnen gegenüber.

MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Als fachlich hoch segregiert erweist sich eine Gruppe des Hochschulpersonals, die bislang wenig im Fokus der Aufmerksamkeit steht: die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV). Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in Nordrhein-Westfalen derzeit bei über zwei Dritteln (67,1%). In fast allen Bereichen – Verwaltung, Bibliothek und Pflegebereich (Kliniken) – weist diese Personalgruppe bundes- wie landesweit Frauenanteile von über 70% auf. In der größten Gruppe, dem Verwaltungspersonal, sind in NRW 71,4% Frauen beschäftigt, beim Pflegepersonal sind es sogar 80,3%. Einzig der technische Support wird mehrheitlich von Männern erbracht – in Nordrhein-Westfalen liegt der Frauenanteil mit 37,4% noch einmal deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Bundesländer (46,1%). Damit verläuft die Geschlechterungleichheit innerhalb des Verwaltungspersonals anhand ähnlicher Segregationslinien wie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.

torischer Schritt im idealtypischen Verlauf einer Wissenschaftskarriere. Allerdings zeigen die Befunde, dass vor allem Männer von diesem Qualifizierungsschritt Abstand nehmen. Bei Frauen ist die Entwicklung nicht so eindeutig zu beurteilen – so steigt gerade in Fächergruppen mit beson-

ders geringem Frauenanteil an den Professuren (*Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* und *Ingenieurwissenschaften*) die Zahl der habilitierten Frauen. Ob sich diese Strategie der Höherqualifizierung in einer höheren Chance niederschlägt, eine Professur zu erlangen, bleibt genauer zu untersuchen. Auch wenn die Juniorprofessur in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, ist die Habilitation dadurch noch nicht vollständig abgelöst worden. In den Fächergruppen, in denen die Promotion zum Standard gehört – *Mathematik, Naturwissenschaften* sowie *Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften* – stellt die Habilitation offensichtlich immer noch einen Selektionsmechanismus im Hinblick auf eine Wissenschaftskarriere dar, der sich als Hürde für Frauen gestaltet. Auch die Tatsache, dass es unter den Professorinnen anteilig mehr Inhaberinnen einer Juniorprofessur gibt, als das bei den Männern der Fall ist, ist diskussionswürdig: Einerseits zeichnet sich hier ein Trend der zunehmenden Beteiligung von Frauen an der höchsten akademischen Karrierestufe ab, andererseits handelt es sich bei der Juniorprofessur um eine wenig abgesicherte und mit ständigen Leistungskontrollen verbundene Form der akademischen Beschäftigung. Daher bleibt zu beobachten, ob dieser Typ der Professur tatsächlich als Sprungbrett in eine höher besoldete und auf Dauer ausgerichtete Professur dient. Auch die Frage, inwieweit die Praxis bereits verbreitet ist, mit der Juniorprofessur eine Tenure-Track-Option zu verbinden und welche Folgen dies für Hochschulen und Wissenschaftskarrieren hat, verweist auf weiteren Forschungsbedarf.

- *Erhöhung des Frauenanteils an Professuren:* In der höchsten Statusgruppe sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Obwohl innerhalb eines Jahrzehnts (2001 bis 2011) eine dynamische Entwicklung an den Hochschulen des Landes stattgefunden hat und der Frauenanteil an den Professuren erhöht werden konnte, liegt er dennoch bei lediglich einem Fünftel, während der Männeranteil an Professuren dementsprechend 80 % beträgt. Der Frauenanteil an den Professuren ist somit noch enorm weit von der Geschlechterparität entfernt und bei Zugrundelegung der aktuellen Steigerung von 8,8 Prozentpunkten pro Dekade wäre die Parität erst im Jahr 2045 erreicht. Handlungsbedarf besteht hier in allen Hochschularten, aber insbesondere im Bereich der Klinikprofessuren fällt der Frauenanteil (13,9 %) gegenüber

einem paritätisch besetzten Mittelbau sehr stark ab. Hier stellt sich die Frage, welche Ausschlussmechanismen wirksam sind und wie ihnen wirkungsvoll begegnet werden kann.

- *Geschlechterungleichheiten auf der Leitungsebene der Hochschulen:* Die Ergebnisse der Erhebung zu den Leitungsebenen machen aufgrund des darin sichtbar werdenden niedrigen Frauenanteils den Handlungsbedarf auf Seiten der Hochschulleitungen sowie seitens der Politik sehr deutlich. Die Landesregierung hat im Koalitionsvertrag folgendes Ziel formuliert: „Der Frauenanteil in den Hochschulgremien soll deutlich erhöht werden“.¹³ Die Umsetzung dieses Ziels bis hin zu einer geschlechterparitätischen Besetzung der Leitungsgremien bringt unterschiedliche Konzepte und Herausforderungen mit sich. Am Beispiel des Hochschulrats, der den höchsten Frauenanteil im Vergleich zu anderen Hochschulleitungs- und Führungspositionen aufweist, wird deutlich, dass sich die gezielte Gewinnung externer Hochschulrätinnen förderlich auswirkt. Der nach wie vor sehr niedrige Frauenanteil an den DekanInnen zeigt Handlungsbedarf auf, wirft aber auch Forschungsfragen auf: Welche Mechanismen hindern Frauen daran, Leitungspositionen zu übernehmen und wie kann eine geschlechtergerechte Besetzung dieser Positionen ermöglicht werden? Die Befunde des Gender-Reports 2013, insbesondere von Teil C, machen bereits deutlich, dass es für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung unabdingbar ist, zum einen den Anteil von Frauen auf Professuren aktiv zu erhöhen und zum anderen Quotierungsmöglichkeiten in Betracht zu ziehen, damit die geschlechtergerechte Trendwende in der Gremienbesetzung gelingen kann.
- *Personalstruktur an den Hochschulen und Hochschule als Arbeitsort:* Die deutliche Personalaufstockung im letzten Jahrzehnt hat vor allem zugunsten der Teilgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen stattgefunden, die im Zuge dessen auch ursprüngliche Aufgaben der anderen Personalgruppen (sowohl aus dem MTV-Bereich als auch aus dem Aufgabenfeld der Professuren) übernimmt – bei gleichzeitiger Anforderung, die eigene Qualifizierung (Promotion oder Habilitation) voranzutreiben. Noch verstärkt durch die verbreitete Praxis der kurzen Befristung von Verträgen und die Abschaffung von Dau-

¹³ Vgl. NRWSPD – Bündnis 90/Die Grünen NRW 2012: 22.

erstellen sind so vor allem Hochschulkarrieren jenseits der Professur kaum mehr planbar und zunehmend weniger attraktiv. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen sind zwar Gegenstand zahlreicher Studien zur Qualifizierungsphase (z. B. Lange-Vester/Teiwes-Kügler 2013; Bultmann 2008) und wissenschaftspolitischer Forderungen von gewerkschaftlicher Seite (vgl. z. B. den Herrschinger Kodex der GEW) wie auch von Seiten hochschulpolitischer AkteurInnen (HRK, Wissenschaftsrat), aber dabei müssen noch stärker als bisher Geschlechterperspektiven berücksichtigt werden.

- *MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung:* Die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung stehen bislang nicht im Zentrum hochschulpolitischer Debatten. Der durchweg hohe Frauenanteil scheint sie zudem nicht als vordringliches geschlechterpolitisches Handlungsfeld auszuweisen. Gerade dies erweist sich jedoch bei näherer Betrachtung als verkürzte Schlussfolgerung. So handelt es sich hier um ein bezüglich der Tätigkeit, des Qualifikationsniveaus und der Geschlechterzusammensetzung heterogenes Beschäftigungsfeld, das nur deshalb als Einheit betrachtet wird, weil es traditionell als Statusgruppe dem wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal gegenübergestellt wird. Die hochschulpolitisch interessanten Themen dieser Personalgruppe sind nur durch eine genauere Betrachtung der einzelnen Untergruppen zu eruieren. In den ‚frauendominierten‘ Bereichen sind Problematiken wie die Unterbewertung von Arbeit und der damit einhergehende *Gender Pay Gap* zentral sowie Bemühungen für eine aktive Erhöhung des Männeranteils, beispielsweise im Pflege- und Verwaltungsbereich. In den ‚männerdominierten‘ Support-Bereichen geht es dagegen eher darum, Frauen ausschließende Praktiken in technischen Fachkulturen aufzudecken. Dies genauer zu untersuchen bleibt weiteren Analysen vorbehalten.

- *Geschlechterungleichheiten in den Fächergruppen:* Obwohl der durchschnittliche Studentinnenanteil sich bundes- wie landesweit inzwischen der Geschlechterparität annähert, unterscheiden sich die einzelnen Fächergruppen nach wie vor stark in ihrer Geschlechterzusammensetzung. So ist nur in wenigen Fächergruppen die Geschlechterparität erreicht, stattdessen sind die meisten Fächergruppen in allen Statusgruppen sehr unterschiedlich mit Männern und Frauen besetzt. Handlungsbedarf besteht nicht nur hinsichtlich der Fächer, in denen Frauen bei den Studierenden in der Minderheit sind. Auch die Fächergruppen mit hohem Frauenanteil haben einen starken Drop-out (bezogen auf die wissenschaftliche Hochschullaufbahn) zu verzeichnen. Daher ist in weiteren Forschungen zu überprüfen, ob die Konzentration der gleichstellungsbezogenen Förderangebote auf die MINT-Fächer noch angemessen ist (vgl. Harmeier 2012: 47) und inwiefern unterschiedliche Fachkulturen bei der Planung von Förderangeboten berücksichtigt werden können (vgl. Schlüter/Harmeier 2012: 50).
- *Geschlechterungleichheiten auf der Ebene der einzelnen Hochschulen:* Die Analyse nach Hochschulebene liefert für die vertikale und horizontale Segregation differenzierte Befunde. So zeigt sich, dass gerade die fachlich einschlägigen Ausbildungsstätten hoch segregiert sind. Auch sind die Frauenanteile innerhalb der verschiedenen Statusgruppen und Qualifizierungsstufen, die auf der Ebene des Landesdurchschnitts mit jeder höheren Stufe niedriger ausfallen, auf Hochschulebene teilweise völlig entkoppelt: Niedrige Studentinnenanteile schließen im Einzelfall vergleichsweise hohe Professorinnenanteile nicht aus. Dies zeigt, dass Gleichstellungspolitik hier Akzente setzen kann, um geschlechterstereotype Verteilungen, die der fachlichen Schwerpunktsetzung der Hochschulen zu entsprechen scheinen, im Qualifizierungsverlauf zu durchbrechen.

2 GLEICHSTELLUNGSPRAKTIKEN: LANDES- UND HOCHSCHULWEITE INTERVENTIONS- UND STEUERUNGSMASSNAHMEN

Eine Veränderung der Geschlechterhierarchien innerhalb der Hochschule und eine gezielte Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft bilden die Ausgangspunkte vielfältigen Engagements an den Hochschulen, wie in Teil B des Gender-Reports 2013 deutlich wird. Hierbei nehmen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW nach wie vor die Schlüsselrolle bei der Initiierung und Umsetzung hochschulweiter Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen ein. Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass sich Hochschulleitungen vermehrt mittels neuer Steuerungsorgane und -instrumente für geschlechtergerechtere Hochschulen einsetzen.

Dies wird aktuell auf Hochschulebene bspw. an der Einrichtung von Stabsstellen oder Prorektoraten für Gender sowie auf Landesebene durch die Schaffung des Gleichstellungsforums¹⁴ deutlich. Im Rahmen des Gender-Reports 2013 wird der Fokus auf die Ziel- und

¹⁴ Zur landesweiten Gleichstellungssteuerung wurde 2012 das Gleichstellungsforum eingerichtet, in dem VertreterInnen aus den Landesrektorenkonferenzen (LRK) der Fachhochschulen, Universitäten und Kunsthochschulen, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof) sowie des MIWF NRW über Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen beraten.

Leistungsvereinbarungen IV zwischen den Hochschulen und dem Land, auf die aktuellen Frauenförderpläne auf der Basis des Landesgleichstellungsgesetzes, auf die Schaffung familienfreundlicher Hochschulen durch Kinderbetreuungs- und Beratungsangebote sowie auf die Einführung neuer Gleichstellungsstrukturen gerichtet.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass verstärkt fundiertes Gleichstellungswissen in Steuerungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen wird und Gleichstellungsarbeit durch vielfältige Projekte und Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene unterstützt wird. Bezogen auf die Entwicklung eines Gleichstellungskonzepts im Rahmen des Professorinnenprogramms, der Erstellung der DFG-Gleichstellungsstandards, der Entwicklung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder der Verabschiedung von Frauenförderplänen sind die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure vermehrt auf eine konstruktive Zusammenarbeit angewiesen und die gleichstellungspolitische Arbeit wird bzw. ist insbesondere an den Universitäten bereits Teil des Wissenschafts- und Hochschulmanagements.

2.1 ZIEL- UND LEISTUNGSVEREINBARUNGEN

Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind ein zentrales Instrument, um Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zu fördern und Gender-Aspekte als Querschnittsthemen in Hochschulsteuerung und -entwicklung zu verankern. Bereits die Verständigungsprozesse innerhalb der Hochschule, die vor den vertraglich fixierten Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium stehen, haben gleichstellungspolitisch eine hohe Relevanz. Denn die erforderlichen Kommunikationsprozesse zwischen den verschiedenen Hochschulebenen und -akteurInnen können die Bewusstseinsbildung und die Sensibilisierung für Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern fördern und zur Veränderung der Hochschul- und Geschlechterkultur beitragen.

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Übereinkünfte zwischen dem Wissenschaftsministerium und den nordrhein-westfälischen Hochschulen benennen

verstärkt gleichstellungspolitische Strategien und Interventionen der Hochschulen mit konkreten Zielvorgaben und festen Realisierungszeiträumen.¹⁵ Hier ist im Vergleich zu den ZLV III und den Ergebnissen des Gender-Reports 2010 eine positive Entwicklung festzustellen. Denn solange die Zielerreichung nur schwer messbar ist, wenn keine Zielwerte, die bis zu einem festgelegten Zeitpunkt umgesetzt sein müssen, in den ZLV vereinbart werden, sind auch finanzielle Konsequenzen durch das Wissenschaftsministerium nur schwer legitimierbar (vgl. hierzu auch In der Smitten/Jaeger 2012: 85f.).

Die ZLV der dritten Generation wurden insbesondere an den Fachhochschulen dazu genutzt, personelle,

¹⁵ Vgl. hierzu die Synopse „Regelungen zu Geschlechteraspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universitäten und Fachhochschulen (ZLV IV 2012–2013) und der Kunst- und Musikhochschulen (ZLV 2010–2015)“ im Anhang.

räumliche und finanzielle Ausstattungen der Gleichstellungsbüros zu vereinbaren (vgl. Becker/Casprig/Kortendiek/Münst/Schäfer 2010: 114–121). Die Mittelverteilung für Gleichstellungsaktivitäten spielt in den aktuell gültigen ZLV IV fast keine Rolle mehr. Das Wissenschaftsministerium initiierte als eine Konsequenz aus dem Gender-Report 2010 und dem Gender-Kongress 2011 das „Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen“ (Laufzeit 2012 bis 2014). Durch dieses Förderprogramm mit einem Gesamtvolumen von drei Millionen Euro erhalten die Hochschulen einen jährlichen Sockelbetrag für die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, dessen jeweilige Höhe sich an der Hochschulgröße orientiert (vgl. Pressemitteilung MIWF 2012). Dadurch können vor allem kleinere Hochschulen – insbesondere die Kunsthochschulen – ihre Gleichstellungsarbeit systematischer und professioneller aufstellen, wohingegen größere Universitäten zum Teil weniger Mittel für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung haben. Die Universitäten stehen damit vor der Herausforderung, die Qualitätsstandards, die schon erreicht wurden und die im Rahmen von DFG oder BMBF-Programmen erforderlich sind, zu halten.

Ebenso führte das Wissenschaftsministerium zur Stärkung der Gender-Forschung einen Passus im Rahmen der ZLV IV ein, durch den die Hochschulen Professuren mit einer Gender-Denomination festschreiben bzw. im Rahmen der Vereinbarung neue Professuren

mit einer Gender-Denomination einrichten können. Positiv ist, dass hierdurch HochschulakteurInnen (insbesondere die Hochschulleitung und die Fakultätsleitungen) konzeptionelle Überlegungen über Gender-Professuren entwickeln und zudem Gender Studies und Gender-Module oder Forschungszentren in den einzelnen Disziplinen verankern bzw. initiieren können. Dennoch sind trotz fester Vereinbarungen mit dem Wissenschaftsministerium in der Laufzeit der aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen Professuren mit einer Gender-Denomination gestrichen und damit nicht aktiv durch die Hochschule gesichert worden. Hieran zeigt sich, dass auch eine schriftliche Vereinbarung im Rahmen der ZLV kein gleichstellungspolitischer Garantieschein ist. Insbesondere aufgrund der Streichung von in den ZLV IV festgeschriebenen Gender-Professuren stellt sich die dringliche Frage, wie verbindlich Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Hochschulen sind. Es erscheint unerlässlich, dass diese mit positiven Anreizen bei Zielerreichung, aber umgekehrt auch mit Konsequenzen bzw. Sanktionen bei Zielverfehlung verbunden werden müssen. Handlungsbedarf besteht darüber hinaus vor allem bei der Verankerung von Gender-Professuren an allen nordrhein-westfälischen Hochschulstandorten sowie in allen Fachdisziplinen.

Ein weiterer zentraler Punkt, der in den ZLV IV geregelt wurde, bezieht sich auf die Verbindlichkeit und Fortschreibung der Frauenförderpläne.

2.2 FRAUENFÖRDERPLÄNE – GLEICHSTELLUNGSPLÄNE

In den Hochschulen sind die dezentralen Gleichstellungsbestrebungen der einzelnen Fachbereiche und Fakultäten in den Frauenförderplänen¹⁶ (FFP) nach dem LGG NRW verbindlich zu regeln und für drei Jahre mit konkreten Maßnahmen zu verknüpfen.

Die Hochschulen, die über gültige Frauenförderpläne verfügen, unterscheiden sich sowohl nach Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen als auch, in ihrer Konkretheit und Ausführlichkeit, von Hochschule zu Hochschule. Aber auch innerhalb einer Hochschule können die Pläne von Fachbereich zu Fachbereich differieren. In der Argu-

mentationslogik verweisen Fachbereiche nicht selten auf die Hochschulleitung, die die Verantwortung für den Abbau der strukturellen Nachteile trage, oder sie betonen die Notwendigkeit eines gesellschaftlichen Umdenkens als Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit auf Hochschulebene.

Die Fakultäten/Fachbereiche, die sich ihrer Gleichstellungsverantwortung stellen, haben zahlreiche Maßnahmen und Initiativen für unterschiedliche Zielgruppen gestartet bzw. fortgesetzt. Die Maßnahmen lassen sich nach Zielsetzungen und -gruppen in fünf Bereiche untergliedern: Es handelt sich dabei um Maßnahmen zum Aufdecken und zum Abbau strukturbedingter Nachteile (1), um Maßnahmen für Studierende (2), Maßnahmen zur Nachwuchsförderung (3), Maßnahmen für Mitarbeitende in Technik, Verwaltung, Pfl-

¹⁶ Ein nicht unerheblicher Teil der Hochschulen hat sich entschieden, den Begriff „Frauenförderplan“ durch „Gleichstellungsplan“ zu ersetzen, um zu verdeutlichen, dass es vorrangig um die Schaffung geschlechtergerechter Strukturen geht.

ge (4) und um Integrationsmaßnahmen von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre (5).

Bei den aufgeführten Maßnahmen an Hochschulen mit technischen Studienschwerpunkten werden insbesondere vielfältige Angebote für Studierende genannt. Durch die nach wie vor sehr niedrigen Frauenanteile auf allen Stufen des Wissenschaftssystems in den Natur- und Ingenieurwissenschaften konzentrieren sich diese Fachbereiche auf die Ansprache von Schülerinnen, um sie für ein Studium zu gewinnen, sowie auf monoedukative Lernangebote und frauenspezifische Tutorien und Mentoringprogramme, um Schülerinnen den Einstieg ins Studium zu erleichtern. Fachbereiche mit einem hohen Studentinnenanteil, insbesondere in Studienfächern der Sozialen Arbeit, entwickeln hingegen Strategien und Projekte, um gezielt Schüler als Studenten zu gewinnen. Für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen werden durch spezielle Veranstaltungen Karrierebilder sichtbar gemacht und die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule aufgezeigt. Zudem werden sie ermutigt, an Fortbildungs- und Qualifizierungsangeboten teilzunehmen und sich Soft Skills für ihre wissenschaftliche Laufbahn anzueignen. Die Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung fallen dagegen eher gering aus und beschränken sich in der Regel auf die gesetzlichen Vorgaben des LGG, des AGG und auf die hochschulinternen Regelungen, die bereits in den Rahmenplänen zur Gleichstellung von Frau und Mann aufgeführt sind. Augenscheinlich befindet sich die Zielgruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung nicht im Fokus der Hochschulen, sodass es in den Frauenförderplänen der Fachbereiche/Fakultäten, zentralen Einrichtungen und besonders der Hochschulverwaltungen an konkreten Zielvorgaben mangelt, um die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer in diesen Bereichen geschlechtergerecht auszugestalten und bestehende Ungleichheiten abzubauen. Maßnahmen zur Förderung und Integration der Gender-Forschung umfassen häufig Veranstaltungs-

und Vorlesungsreihen sowie Qualifizierungsarbeiten zu Gender-Themen.

Das Ergebnis der Auswertung der Laufzeiten der FFP zeigt, dass im August 2013 nur etwa die Hälfte der Frauenförderpläne gültig war. Ein Großteil der Pläne (46,4 %) befindet sich nach Aussagen der Gleichstellungsbüros und der Hochschulleitungen im Fortschreibungsprozess und soll erst bis zum Ende der Laufzeit der ZLV IV verabschiedet und veröffentlicht werden (Ende 2013), d. h., entgegen der gesetzlichen Regelung des LGG, die Frauenförderpläne alle drei Jahre fortzuschreiben, werden die Fristen der ZLV IV berücksichtigt.¹⁷ Die nicht fristgerechte Fortschreibung der Frauenförderpläne ist ein gleichstellungspolitisches Problem. Hier besteht Klärungs- und Handlungsbedarf. Es wird deutlich, dass insbesondere ein nicht unerheblicher Teil der Leitungen der Fakultäten/Fachbereiche als die „Dienstkräfte mit Leitungsfunktion“, die nach dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 1 Abs. 3) für die „Umsetzung dieses Gesetzes“ zuständig sind, ihrer gesetzlichen Pflicht nicht entsprechend nachkommt. Hier gilt es zukünftig, stärker einen gleichstellungspolitischen Austausch mit den Dekaninnen/Dekanen anzustreben, da die Umsetzung von strukturellen Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg bis zur Professur unabdingbar auch auf Fakultäts-/Fachbereichsebene zu erfolgen hat.

Ein erheblicher Teil der Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne zum Abbau strukturbedingter geschlechtsspezifischer Nachteile bezieht sich auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und den Ausbau von Kinderbetreuungs- sowie Beratungsangeboten, da Frauen nach der Familiengründung nach wie vor mehrheitlich die Hauptverantwortung im familiären Bereich tragen.

¹⁷ Im Rahmen der ZLV IV wurde zur Erhöhung der Verbindlichkeit der Frauenförderpläne eine Malus-Regelung eingeführt, die greift, wenn die Frauenförderpläne bis zum 31.12.2013 durch die Fakultät/Hochschule nicht vorgelegt werden.

2.3 FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULEN: KINDERBETREUUNGS- UND BERATUNGS-ANGEBOTE

Der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und die Beratung der Hochschulbeschäftigten und Studierenden zu Fragen der Vereinbarkeit sind wichtige Schritte, um langfristig eine familienfreundliche Lern- und

Arbeitskultur sowie Rahmenbedingungen für eine ausgewogene Work-Life-Balance zu schaffen. Insgesamt gibt es aktuell 136 Angebote zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit an Hochschulen, die in der

Datenbank Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen gelistet werden (113 Angebote zur Kinderbetreuung und 23 Beratungs- und Service-Angebote), d. h., 32 Hochschulen in NRW bieten bereits eine Betreuungsform an. Die Zahl der Betreuungsangebote ist im Zeitraum von 2003 bis 2013 zudem um gut 1.000 Plätze gestiegen (+56 Prozent), was eine positive Entwicklung aufzeigt (insbesondere wurden mehr Plätze für Kinder im Alter von null bis sechs Jahren geschaffen, wodurch vielen Eltern eine arbeits- bzw. studienplatznahe Betreuung ihrer Kinder ermöglicht wird).

Die aktuelle Zahl an Kinderbetreuungseinrichtungen und die Zunahme der Betreuungsplätze zeigen, dass sich an den Hochschulen einiges verändert, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zu erleichtern. Dennoch nutzen Hochschulen augenscheinlich ihr Potenzial zum Ausbau familienfreundlicher Hochschulen noch zu wenig, sodass die Berücksichtigung von Familie weiterhin zu gering ausfällt (vgl.

Bihler/Langer/Müller 2010, Metz-Göckel/Lind 2013). Begutachtungen und Zertifizierungen, wie sie bspw. durch das *audit familiengerechte hochschule* angestoßen werden, können dazu beitragen, Verbesserungs- und Ausbaumöglichkeiten für die Hochschulen sichtbar zu machen sowie Qualitätsstandards für familiengerechte und familienfördernde Hochschulen zu entwickeln.

Auch ist es Aufgabe der Politik, Familienfreundlichkeit zu fördern, diese als einen zentralen Erfolgsfaktor für die Hochschulen deutlich zu machen und die bisherigen Rahmenbedingungen zu verbessern. Der Start einer Hochschulgruppe der Aktionsplattform Familie@Beruf.NRW auf Initiative des Familienministeriums und des Wissenschaftsministeriums NRW im Oktober 2013 sowie der Entschließungsantrag des nordrhein-westfälischen Landtags vom Dezember 2011¹⁸ machen deutlich, dass landespolitisch die Familienfreundlichkeit der Hochschulen in den Blick gerückt ist.

¹⁸ Vgl. www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD15-3522.pdf.

2.4 GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN UND -MASSNAHMEN

Die Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen umfassen mindestens drei Ebenen: die Hochschulebene, die Landesebene und die Bundesebene. Auf allen drei Ebenen gibt es eigene Programme und Initiativen, die im Regelfall über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in der Hochschule miteinander verknüpft werden, so z. B. die DFG-Gleichstellungsstandards, das Professorinnenprogramm oder das Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschulen. Dabei haben die Hochschulreformprozesse der letzten Jahre – einschließlich der Einführung neuer Steuerungsinstrumente – die Gleichstellungspraxis an den Hochschulen verändert. Gleichstellung gewinnt vermehrt an Relevanz und auch Hochschulen, die bisher wenige Anstrengungen in diesem Bereich unternommen haben, erkennen zunehmend, dass fundierte Gleichstellungskonzepte und damit eine umfassende, systematische Gleichstellungsarbeit vor Ort ein Wettbewerbsvorteil im Hochschulbereich sind und zur Profilbildung der Hochschule beitragen können.

Jedoch gibt es nach wie vor große Unterschiede zwischen den Hochschulen und Hochschularten. So konnte zwar die Gleichstellungsarbeit an einzelnen Kunsthochschulen gestärkt werden, diese bilden je-

doch diesbezüglich nach wie vor das Schlusslicht nach Hochschulart: Differenziert entfällt der größte Anteil der Gleichstellungsprojekte auf die Universitäten (72,1%), gefolgt von den Fachhochschulen (23,6%), wohingegen nur 1,4% aller Gleichstellungsprojekte an den Kunsthochschulen durchgeführt werden.¹⁹ Insgesamt werden an den nordrhein-westfälischen Hochschulen über 650 hochschulweite und fakultäts- bzw. fachbereichsspezifische gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte angeboten (Stand August 2013).²⁰ Es zeigt sich also, dass an den Hochschulen vielfältige Initiativen gestartet und Projekte geschaffen wurden, die dazu beitragen sollen, Geschlechtergerechtigkeiten abzubauen und insbesondere die Chancen von Frauen in Hochschule und Wissenschaft zu verbessern. Allerdings kann als ein zentrales Ergebnis festgehalten werden, dass nach wie vor die Hochschulgröße und der Hochschultyp die Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten, die initiierten Gleichstellungsprojekte und die Struktur der Gleichstellungsarbeit maßgeblich beeinflussen.

¹⁹ Die anderen knapp 3% beziehen sich auf Gleichstellungsprojekte an den privaten, kirchlichen sowie Verwaltungshochschulen in NRW, die im Gender-Report 2013 nicht weiter betrachtet werden.

²⁰ Vgl. hierzu die Datenbank www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de.

Gleichstellungsbeauftragte arbeiten durch die Veränderungen im Hochschulbereich aktuell verstärkt im Kontext der Hochschulentwicklung. Darüber hinaus implementieren Hochschulen – und hier insbesondere die Universitäten – verstärkt neue Steuerungsorgane auf Hochschulleitungsebene. Insbesondere an fünf Universitäten (Aachen, Dortmund, Düsseldorf, Duisburg-Essen und Köln) arbeiten Stabsstellen, Prorektorate oder Funktionsstellen in der zentralen Verwaltung, die Gleichstellungsaspekte in die strategische Planung der Hochschule, die operative Umsetzung und in Kontrollaufgaben implementieren. Hier kann von einem „Steuerungsdreieck“ aus Gender-Prorektorat, Gleichstellungsbeauftragter und Stabsstelle gesprochen werden. Aktuell werden dabei Gender Mainstreaming und Diversity Management wechselseitig aufeinander bezogen.

Neue Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen können die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und -effekten an den Hochschulen fördern. Durch eine effektive enge Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbüro, Gender-Stabsstellen und Prorektoraten für Gender können gleichstellungspolitische Handlungsspielräume durch Synergien produktiv ver- und gestärkt werden. Dennoch erschwert die „Vielgestaltigkeit“ gegenwärtig noch den Austausch zwischen den AkteurInnen der Gleichstellungspolitik.

Zudem entstehen Konfliktlagen um Aufgaben- und Funktionsabgrenzung, Entscheidungskompetenzen und Ressourcen“ (Löther/Vollmer/Mosel 2012: 1). Auch gibt es keine einheitliche Wissensbasis, sodass sich die GleichstellungsakteurInnen die benötigten Kompetenzen für die Gleichstellungspraxis vor Ort vielfach nach eigenem Ermessen bzw. durch Informationsbeschaffung und Erfahrungsaustausch mit anderen GleichstellungspraktikerInnen aneignen. Demnach scheint es unerlässlich, die Funktionen und Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Akteurinnen und Akteure klar zu definieren und Strukturen der Vernetzung, Kommunikation und Kooperation einzuführen, um unverbundene, konkurrierende und sich behindernde Doppelstrukturen auszuschließen und die vorhandene Gender-Expertise effektiv zu nutzen.

Die Analyse der Gleichstellungspraxis an den Hochschulen zeigt, dass die Umsetzung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur weiterhin struktureller Anpassungen, verbindlicher Vorgaben und individueller Gender-Sensibilisierungen bedarf. Ebenso sollten gesetzliche Vorgaben mit flankierenden Anreizen und Sanktionen verbunden werden, um gleichstellungspolitischen Bestrebungen mehr Wirksamkeit und Verbindlichkeit beizumessen und die GleichstellungsakteurInnen in ihren Aufklärungs- und Aushandlungsprozessen in den Hochschulen zu stärken.

3 DER WEG ZUR PROFESSUR: WISSENSCHAFTSKARRIEREN UND BERUFUNGSVERFAHREN

In Teil C des Gender-Reports 2013 stehen die spezifischen Bedingungen von Frauen und Männern auf dem Weg zur Professur im Mittelpunkt. Im Folgenden werden die Ergebnisse zu Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren aus den drei durchgeführten Untersuchungen umfangreich zusammengefasst: der explorativen Vorstudie, der Online-Befragung aller nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren sowie den ExpertInnen-Interviews mit HochschulakteurInnen.

Die zentralen Erkenntnisse werden unter den Fragestellungen „Welche Faktoren begünstigen bzw. verhindern ein Gelingen insbesondere von weiblichen Wissenschaftskarrieren?“ und „Wie müssen Berufungsverfahren gestaltet sein, damit mehr Wissenschaftlerinnen auf Professuren berufen werden?“ überblicksartig zu-

sammengefasst. Dabei werden auch Wege und Instrumente aufgezeigt, wie die „gläserne Decke“, an die – das bestätigen die Ergebnisse – viele Frauen im Laufe ihrer Karriere stoßen, sichtbar gemacht und durchbrochen werden kann. Denn noch immer ist der Anteil von Frauen in den Toppositionen des Wissenschaftsbetriebs gering. Durch die Bildungsexpansion haben sich zwar die Bildungschancen für Frauen und Männer angeglichen und für Frauen deutlich verbessert. Mit steigender Qualifikationsstufe gibt es dennoch weiterhin einen deutlichen Geschlechterunterschied, besonders im Wissenschafts- und Hochschulsystem. Hier macht sich die *Leaky Pipeline* bemerkbar: Der Weg nach oben hat undichte Stellen. Die Untersuchungen in Teil C haben den Blick auf diese *Leaky Pipeline* gerichtet und versuchen zu verorten, wo und warum diese „löchrige“ Pipeline für Frauen existiert.

Gesellschaftliche Geschlechterordnungen und -zuschreibungen struktureller und kultureller Art bilden ebenso ein wichtiges Strukturmoment von Organisationen, wie Individuen und Organisationen gesellschaftliches Leben verändern und gestalten. Die durchgeführten Untersuchungen zeigen unverkennbar, dass sowohl persönliche und gesellschaftliche als auch hochschulstrukturelle Gründe für die nach wie

vor sehr langsam voranschreitende geschlechtergerechte Beteiligung von Frauen am Wissenschaftssystem existieren. Hieraus ergibt sich, dass sich je nach Betrachtung der persönlichen/individuellen oder strukturellen/organisationalen Aspekte einer Wissenschaftskarriere unterschiedliche Faktoren als förderlich oder hinderlich erweisen.

3.1 FÖRDERLICHE UND HINDERLICHE FAKTOREN FÜR WISSENSCHAFTSKARRIEREN

Im Folgenden werden die Zusammenhänge von Geschlechterordnungen, -zuschreibungen und dem Wissenschaftssystem auf der individuellen sowie der institutionellen Ebene erläutert und insbesondere Faktoren für das Gelingen von Wissenschaftskarrieren (von Frauen) abgeleitet. Dabei ist zu beachten, dass zwar zunächst vorrangig die individuelle Ebene und im Anschluss die institutionelle Ebene fokussiert werden, sich aber strukturelle und gesellschaftliche Probleme auf beiden Ebenen zeigen und sich gegenseitig verstärken können.

3.1.1 Individuelle Ebene: Selbstkonzept, Selbstwirksamkeit, Selbstwahrnehmung

Mit Blick auf die persönliche/individuelle Ebene zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass insbesondere das Selbstkonzept der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen entscheidenden Einfluss auf deren Karriere hat. In den qualitativen Erhebungen wird von den Befragten wiederholt auf den Zweifel an der eigenen Passfähigkeit hingewiesen sowie die Ermutigung und damit Anerkennung der Leistungsfähigkeit durch Doktormutter/Doktorvater sowie Vorgesetzte oder KollegInnen als förderlich betont. Dies gilt auch für die Berufung auf eine Professur. Hierbei macht sich ein deutlicher Geschlechterunterschied bemerkbar: Für 27,1 % der befragten Professorinnen hatte die Spiegelung ihrer eigenen Fähigkeiten, Leistungen – die Ermutigung und Aufforderung durch Dritte – eine höhere Bedeutung zur Herausbildung des Karriereziels Professur als für die befragten Professoren (13,7 %). Für Wissenschaftlerinnen besitzt die Zuschreibung der Professorabilität durch andere demnach eine quantitativ deutlich höhere Relevanz als für Wissenschaftler. Denn während bei Wissenschaftlern die Überzeugung von der eigenen professoralen Fähigkeit im Selbstbild früher verankert ist, nennen Wissenschaftlerinnen die externe Motivation im Laufe ihrer wissenschaftlichen

Tätigkeit als größten Impuls für die Herausbildung des Berufswunsches Professorin.

Netzwerke und Beschäftigungsverhältnisse

Die möglichst frühzeitige Einbindung in Netzwerke spielt eine bedeutende Rolle, da die dort geknüpften Kontakte sowohl die eigene Sichtbarkeit in der Scientific Community erhöhen als auch einen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen ermöglichen. Der Eintritt in diese Vernetzungen stellt für Frauen eine größere Herausforderung dar – nicht zuletzt, da sie hier großteils (immer noch) in Männerdomänen vordringen und aufgrund der Zugehörigkeit zur weiblichen Genus-Gruppe per se als „Andere“ gelten. Auch scheinen insbesondere Männer stärker als Frauen durch ihre Dissertationsbetreuenden in wichtige Netzwerke eingeführt und Teil informeller Seilschaften zu werden. Da aber von den Befragten gelungene Netzwerkbildungen durchweg als der entscheidendste Erfolgsfaktor für eine Hochschulkarriere beurteilt werden und die befragten ProfessorInnen (sowohl Männer als auch Frauen) rückblickend eine gute Förderung durch Doktormutter/Doktorvater und eine starke Vernetzung als Erfolgsfaktor angegeben haben, ist es wichtig, hier anzusetzen. MentorInnen, Dissertationsbetreuende und Vorgesetzte können als unterstützende TüröffnerInnen fungieren. Ein Gefühl der Fremdheit in der Wissenschaft kann für beide Geschlechter in einer bildungsfernen sozialen Herkunft begründet sein (vgl. Möller 2013). Fremdheitsempfinden aufgrund des Geschlechts wird jedoch fast ausschließlich von Frauen benannt. Dies zieht sich durch die gesamte Hochschullaufbahn: Es ist sowohl im Studium als auch während der Tätigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau, in Berufungsverfahren und in der Berufstätigkeit als Hochschullehrerin präsent. Als förderlich für eine Wissenschaftskarriere erweist sich auf der individuellen Ebene insbesondere eine frühe Tätigkeit in Wissenschaft und Hochschule, bspw. als studentin-

sche oder wissenschaftliche Hilfskraft, da hierdurch die Vertrautheit mit Hochschulstrukturen erhöht, Kenntnisse erweitert und habituelle Regeln und Riten erlernt werden (können). Zudem zeigt sich, dass im weiteren Verlauf eine kontinuierliche Beschäftigung in der Wissenschaft von zentraler Bedeutung ist. So lautet das wichtigste Ergebnis aus der Online-Erhebung zu der Frage, wodurch den Professorinnen und Professoren bewusst wurde, dass sie HochschullehrerIn werden könnten, dass durch den Vergleich mit anderen („die kochen auch nur mit Wasser“) Fremdheitsgefühle abgebaut und das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gestärkt werden konnten. Von hoher Relevanz sind folglich eigene Erfahrungen in Hochschule und Wissenschaft (und somit bspw. Kenntnisse der Hochschulstrukturen und -kulturen) auch jenseits fachlicher Qualifizierung. Die aktuell stärker prekarisierten Beschäftigungsverhältnisse im Wissenschaftssystem erweisen sich im persönlichen Lebensverlauf und im Kontext der Wissenschaftsbiografie als kontraproduktiv. Kurzfristige Beschäftigungszeiten, fehlende Perspektiven für Weiterbeschäftigungen und hohe Arbeitsanforderungen durch kurzzeitig befristete Projektstellen können zu erheblichen Belastungen führen. Die Ergebnisse veranschaulichen, dass eine Wissenschaftskarriere mit vielen Hürden und Stolpersteinen verbunden ist, sodass WissenschaftlerInnen immer wieder zwischen einem Aussteigen oder Weitermachen, einem Aushalten oder Umorientieren abwägen müssen.

Elternschaft/Partnerschaft und Mobilität

Die Frage des Aussteigens oder Weitermachens stellt sich für Frauen und Männer gerade vor dem Hintergrund der Familienplanung, da die Phase der Familiengründung – vor allem für Frauen – meist parallel zur Qualifikationsphase verläuft. Trotz einer zunehmenden Auflösung der traditionellen Rollenverteilung in den Familien zeigt sich in den Befragungsergebnissen, dass die Hauptverantwortung für die Kindererziehung und -versorgung noch immer mehrheitlich bei den Frauen liegt. Diesem Umstand wird jedoch im beruflichen Wissenschaftsbereich kaum Rechnung getragen. Vielmehr sind hier Kindererziehung und Familientätigkeit ein schwieriges Thema, das der eigenen Reputation in der Wissenschaft schaden kann. Dadurch ist eine doppelte Leistung gefordert, die eine zusätzliche Belastung darstellt: Kindererziehungs- und Familienarbeit müssen neben der Arbeit für die Wissenschaft erledigt, gleichzeitig jedoch überdeckt werden. Auch auf die im Wissenschaftsbetrieb erforderliche Mobi-

lität wirkt sich Elternschaft geschlechterdifferently aus. Begründet wurden Mobilitätseinschränkungen von zahlreichen Professorinnen (43,8%), aber nur von wenigen Professoren (16,7%) mit den Schwierigkeiten bei der Organisation der Kinderbetreuung. Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft muss im Regelfall nach wie vor individuell bewältigt werden – und ist dabei nur mit viel Organisation, Unterstützung aus dem privaten Umfeld und guter Selbststeuerung zu meistern. Doch nicht nur Elternschaft, sondern auch Partnerschaft ist für das Gelingen bzw. Scheitern einer Wissenschaftskarriere ein relevanter Faktor. Durch die hohen Mobilitätsanforderungen und die zunehmende Internationalisierung der Wissenschaft werden Beziehungen und das Finden eines gemeinsamen Wohnortes durch große Entfernungen und ungewollte Kompromisse auf die Probe gestellt. Hier stehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erneut vor der Frage nach den eigenen Lebensvorstellungen und möglichen Alternativen: Will – und vor allem kann – ich so leben? Das Gefühl des Hin- und Hergerissen-Seins zwischen Partnerschaft und Wissenschaft sowie der Eindruck, dass beides zu kurz kommt, wurde vor allem in den themenzentrierten Interviews eindrücklich geschildert. Die Ergebnisse der Online-Befragung heben hervor, dass insbesondere die Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Wissenschaft ausschlaggebend für das Gelingen oder das Scheitern einer wissenschaftlichen Laufbahn ist. Auf der individuellen Ebene kann das Arbeiten im Wissenschaftssystem einerseits als Privileg angesehen werden, da bspw. die Arbeitszeiten relativ flexibel gestaltet werden können. Andererseits sind dadurch aber auch die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben fließend, sodass ein Gleichgewicht zwischen beruflichen Anforderungen, familiären Verpflichtungen sowie genügend Zeit für Regeneration und Erholung nur durch eine hohe Selbstdisziplin und eine effektive Organisation des eigenen Tagesablaufs herzustellen ist. In diesem Zusammenhang verdeutlichen die Untersuchungsergebnisse, dass Arbeiten in der Wissenschaft nach wie vor eher einer „Berufung“ statt einer Berufstätigkeit gleichkommt und somit eine spezifische Lebens- und Arbeitsform darstellt. Es werde als selbstverständlich angenommen, dass WissenschaftlerInnen ihr Leben voll und ganz der Wissenschaft widmen, permanent zur Verfügung stehen und Wissenschaft in ihrem Habitus verkörpern. Arbeiten in der Wissenschaft kann für Frauen und für Männer mit großen Verzicht im privaten Bereich verbunden sein, umgekehrt kann auch das

Tab. Zf. 3.1: Förderliche und hinderliche Faktoren einer Wissenschaftskarriere für Frauen* – Zusammenfassung für die individuelle Ebene

↗ FÖRDERLICH	FAKTOR	↘ HINDERLICH
Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen	SELBSTKONZEPT	Geringes Selbstbewusstsein
Zuschreibung von Kompetenz für die Wissenschaft durch andere	ANERKENNUNG	Missachtung der Leistungen durch andere
Bildungsnähe Vertrautheit mit Wissenschaftsstrukturen	HERKUNFT	Bildungsferne Fremdheitsgefühle in der Wissenschaft
Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau Stipendienförderung/Graduiertenkollegs	BESCHÄFTIGUNG	Zunehmende Prekarisierung, kurzzeitige Projektstellen
Frühzeitige Förderung durch Doktormutter/ Doktorvater sowie Vorgesetzte/MentorInnen	BETREUUNG	Fehlende Nachwuchsförderung
Frühzeitige Integration in bestehende Netzwerke Reputation/Bekanntheitsgrad	NETZWERKE	Fehlende Kontakte/fehlender Austausch mit anderen WissenschaftlerInnen
Hohe Flexibilität	MOBILITÄT	Eigene und familiäre Immobilität
Selbststeuerung/Selbstdisziplin Unterstützung durch privates Umfeld	FAMILIE/PARTNERSCHAFT	Fehlende Unterstützung im privaten Umfeld

** Die förderlichen und hinderlichen Faktoren einer Wissenschaftskarriere in der Tabelle gelten zum größten Teil auch für Männer, hier richtet sich der Fokus aber besonders auf Wissenschaftlerinnen.*

Privatleben berufliche Auswirkungen haben. Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Während Vaterschaft im „männlichen“ Berufsbild des Professors karrierefördernd sein kann, scheinen für viele Wissenschaftlerinnen die Einbußen aufgrund von familiären Verpflichtungen bei gleichzeitigen Anpassungserfordernissen an die „männliche“ Norm des *homo academicus*, der frei von solcherlei Verpflichtungen seiner Forschungs- und Lehrtätigkeit nachgehen kann, von größerer Bedeutung für ihr Leben und wiederholt mit schwierigen Entscheidungsprozessen verbunden zu sein.

3.1.2 Organisationale Ebene: Wissenschaft und Hochschule als vergeschlechtlichte Systeme

Die Analysen sowohl der qualitativen Interviews und der quantitativen Online-Befragung als auch der Daten über die nordrhein-westfälischen Hochschulen (vgl. Teil A des Gender-Reports 2013) verdeutlichen, dass Hochschulen männerdominierte (Leitungs-) Strukturen aufweisen, die wesentlich für die Geschlechterselektion auf dem Weg zur Professur sind. Trotz aktiver Aneignung und zunehmender Integra-

tion von Frauen ins Wissenschaftssystem sind Hochschulen immer noch ein Feld, das durch „männlich“ geprägte Zuschreibungen und Erwartungen gekennzeichnet ist. So sind karriereförderliche Attribute wie Genialität, Charisma und Durchsetzungsfähigkeit sowie generell das Bild des Professors traditionell männlich konnotiert. Dies begünstigt, dass Frauen in Wissenschaft und Hochschule als „Andere“, als das weniger passende und sogar als defizitäres Geschlecht wahrgenommen werden. Sie werden als weniger kooptationsfähig für das wissenschaftliche Feld angesehen, sodass sie sich für einen Zugang und die bewusste Wahrnehmung im Wissenschaftssystem in spezifischer Weise an vorherrschende Vorstellungen und das „männliche“ Karriereverhalten bzw. die „männliche“ Lebensführung als Norm anpassen müssen. Frauen scheinen sich also die Spielregeln der auf männlicher Dominanz aufbauenden Wissenschaftskultur aneignen zu müssen, um längerfristig in der Wissenschaft bleiben und erfolgreich den Weg zur Professur beschreiten zu können. Ist das Ziel Professur erreicht, bieten sich jedoch Möglichkeiten, Gegenbewegungen zu formieren, Definitionsmacht zur Veränderung traditioneller starrer Geschlechterkulturen zu erlangen und die Spielregeln anders aufzustellen.

Geringe Frauenanteile – weniger Vorbilder und Förderinnen

Der Mangel an Professorinnen (vgl. auch Teil A) führt dazu, dass Vorbilder fehlen, an denen Nachwuchswissenschaftlerinnen sich orientieren könnten, wenn sie mit dem Gedanken spielen, die Unwägbarkeit eines langen, hürdenreichen, aber nicht planbaren Wissenschaftswegs auf sich zu nehmen und sich dem stetigen Wettbewerb auszusetzen. Dieses Dilemma der geringen Frauenanteile auf den höheren Hierarchieebenen in den meisten Fächergruppen und der damit häufig verbundenen mangelnden Ermutigung von Frauen, einen akademischen Karriereweg einzuschlagen, verstärkt sich laut den Untersuchungsergebnissen durch die wachsenden prekären Beschäftigungsstellen, die keine langfristigen Perspektiven ermöglichen. Die Ergebnisse aller drei Erhebungen (explorative Vorstudie, Online-Erhebung, ExpertInnen-Interviews) zeigen, dass Frauen und Männer auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg MentorInnen, UnterstützerInnen und WegbegleiterInnen benötigen, um sich mit den strukturellen Bedingungen auf der organisationalen Ebene arrangieren und kontinuierlich weiterqualifizieren zu können. Zudem wird deutlich, dass es mangelnde Standards in der Nachwuchsförderung, eine personenabhängige Nachwuchsrekrutierung und eine damit verbundene, häufig informelle Vergabe von Qualifizierungsstellen gibt. Demnach sind das Arbeiten in der Wissenschaft und die Förderung einer Wissenschaftskarriere stark abhängig von den Personen und der Beziehung zu Doktormutter/Doktorvater sowie Vorgesetzten. Durch die nach wie vor vorherrschenden strukturellen Ungleichheiten im Wissenschaftssystem wird hier die Unterstützung von männlichen Nachwuchskräften begünstigt und Frauen der Zugang zur Wissenschaft trotz individueller Fähigkeiten erheblich erschwert. In den Untersuchungen wurde deutlich, dass für einen gleichberechtigten wissenschaftlichen Karriereweg und die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren Hochschulen bessere Perspektiven insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen müssen (z. B. durch Drei-Jahres-Arbeitsverträge, die den größten Teil der Promotionszeit finanziell abdecken, Förderungsprogramme für Frauen in der Qualifikationsphase etc.). Durch gute Beschäftigungsverhältnisse allein erfolgt noch keine Gleichberechtigung, aber sie tragen dazu bei, die Rahmenbedingungen, die sich für Wissenschaftlerinnen erfahrungsgemäß nachteiliger auswirken als für ihre Kollegen, zu verbessern. Hinzu kommt der gestiegene Druck der Hochschulen,

Finanzmittel aus der Industrie oder Wirtschaft für Forschungen zu akquirieren. Drittmittelprojekte sind für WissenschaftlerInnen mit hohen Arbeitsanforderungen, schnell aufzubereitenden Forschungsergebnissen und knappen Zeitvorgaben verbunden. Die Beschaffung vieler Drittmittel für die Hochschulen ist ein förderlicher Faktor für die Ruferteilung auf eine Professur. Ohne Kontakte bzw. Förderinnen und Förderer sind Drittmittelprojekte jedoch schwer zu erhalten.

Vereinbarkeit von Kindern und Hochschulkarriere

In den Befragungen wurde wiederholt das Fehlen von Unterstützungsangeboten der Hochschulen als hinderlich für das Gelingen einer Wissenschaftskarriere beschrieben – insbesondere für Frauen. Die in der Online-Erhebung befragten Professorinnen (31,5%) gaben als hinderlichsten Faktor für ihre Wissenschaftskarriere die kaum umsetzbare Vereinbarkeit von Familie/Kindern/Partnerschaft an, Professoren nannten dies dagegen erst an vierter Stelle (11,9%): In heterosexuellen Partnerschaften erhalten Wissenschaftler aufgrund traditioneller familialer Arbeitsteilung häufiger Unterstützung durch ihre Partnerin, wohingegen für Wissenschaftlerinnen externe Betreuungsangebote oder familienfreundliche Arbeitszeiten besonders zentral sind. In der explorativen Vorstudie wurden die Schwierigkeiten in der Organisation der Kinderbetreuung und die geringe Zeit problematisiert, die für die eigene Qualifizierung zur Verfügung steht. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die offene Thematisierung von Work-Life-Balance und Familienplanung im Wissenschafts- und Hochschulsystem nach wie vor schwierig ist und zu einer erhöhten Kinderlosigkeit oder einem stillschweigenden Arrangement mit Familie (d. h. einem Finden von individuellen Lösungen im Hintergrund anstatt von hochschulweiten Lösungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) führt. Auch ist der Karriereabbruch bzw. der Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft zwecks Familienversorgung keine Seltenheit. Die befragten ExpertInnen verdeutlichen zudem die Vereinbarkeitsproblematik auch vor dem Hintergrund der verschiedenen Fachkulturen und der zu beachtenden Differenzen, wie bspw. die notwendige 24-Stunden-Kinderbetreuung in der Medizin oder die Bedeutung internationaler Erfahrungen in der Musik (internationales Konzertieren im Ausland). Insbesondere für Frauen sind Dauerstellen im Mittelbau, planbare Zeitperspektiven, hochschulnahe Kinderbetreuungsangebote und die Wertschätzung der Familienzeiten maßgeblich entscheidend für eine gelungene Wissenschaftskarriere mit Kind.

Tab. Zf. 3.2: Förderliche und hinderliche Faktoren einer Wissenschaftskarriere für Frauen – Zusammenfassung für die organisationale Ebene

↗ FÖRDERLICH	FAKTOR	↘ HINDERLICH
Rollenvorbilder (Professorinnen)	STRUKTUREN	Männliche Vormachtstellung Homosoziale Kooptation
Langfristige Perspektiven Finanzielle Absicherung	BESCHÄFTIGUNG	Zunehmende Prekarisierung, Projektstellen
Gute Beziehung zu Doktormutter/Doktorvater sowie zu Vorgesetzten	NACHWUCHSFÖRDERUNG	Fehlende Standards Personenabhängigkeit
Flexible Zeiteinteilung, Telearbeit	FAMILIE/PARTNERSCHAFT	Fehlende hochschulnahe Familienunterstützungsmaßnahmen
Bekanntnis zu und Förderung von geschlechtergerechten Hochschul- und Fachkulturen durch die Hochschulleitungen	FRAUENFÖRDERUNG	Vernachlässigung von Gleichstellungsmaßnahmen durch Betonung von Exzellenz und Qualität

3.2 FÖRDERLICHE UND HINDERLICHE FAKTOREN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN UND FÜR BERUFUNGEN VON FRAUEN AUF PROFESSUREN

Im Folgenden werden die Zusammenhänge von Geschlechterordnungen, -zuschreibungen und dem Wissenschaftssystem auf der individuellen und institutionellen Ebene im Hinblick auf geschlechtergerechtere Berufungsverfahren zur Erhöhung des Professorinnenanteils erläutert.

3.2.1 Individuelle Ebene: förderliche und hinderliche Faktoren für Frauen auf dem Weg zur Professur

Für ein überzeugendes und selbstsicheres Auftreten in Berufungsverfahren müssen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler das Karriereziel Professur fest in ihrem Selbstbild verankert haben, was Männern, wie die Ergebnisse zeigen, tendenziell eher gelingt als Frauen. Für die letzte zu überwindende Hürde ist die Selbstpräsentation relevant, in den Berufungsverfahren stellen die WissenschaftlerInnen sich selbst sowie ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen in direkter Konkurrenz zu anderen WissenschaftlerInnen unter Beweis. Diese Eigendarstellung wird im Vorfeld insbesondere durch Kontakte und Austausch in Netzwerken eingeübt. Die Bewerbungen auf Professuren werden in allen drei Erhebungen als eine herausfordernde, nicht selten nervlich sehr belastende Zeit für die KandidatInnen charakterisiert, die durch Undurchsichtigkeit und damit verbundene mögliche Ungerechtigkeit gekennzeichnet ist. Aus diesem Grund ist

eine durchgängige Transparenz der Verfahrensschritte für die BewerberInnen unerlässlich, um chancengerechte Berufungsverfahren zu ermöglichen. Lang anhaltende Entscheidungsprozesse in den Kommissionen, fehlende Rückmeldungen zum Verfahrensstand und spätes Verschicken von Absagen erzeugen Ungewissheit und Unsicherheit auf der persönlichen Ebene, die zu einem dauerhaften Infragestellen der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen führen können. Folglich nannten sowohl die befragten Professorinnen als auch die Professoren Transparenz als wichtigstes Qualitätskriterium für chancengerechte Berufungsverfahren. Auch begrüßen einige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Feedback zu ihren persönlichen Leistungen, um sich in weiteren Verfahren so vorteilhaft wie möglich präsentieren und aus Fehlern lernen zu können, bspw. durch eine Mentorin oder einen Mentor. Generell stellt sich die externe Anerkennung als zentral dar. So wurde in den Untersuchungen z. B. bereits die Aufforderung zur Schrifteinreichung bei den BewerberInnen als ermutigendes Zeichen für die Anerkennung der eigenen Professorabilität betont. Wie bereits in der Qualifizierungsphase spielen Fremdheitsgefühle und der Umgang damit auch in den Berufungsverfahren eine entscheidende Rolle. So wurde auf der Grundlage der Erhebungen herausgearbeitet, dass Berufungskommissionen zum größten Teil nicht geschlechterparitätisch besetzt sind, d. h., es wirken weit mehr Männer als Frauen in den Kommis-

sionen mit (und dies selbst in auf Studierendenebene geschlechtergemischten bzw. eher frauendominierten Fächern) und entscheiden über die Besetzung von Professuren. Dadurch nehmen sich Frauen eher als „Fremde“ in Berufungsverfahren wahr. Damit verbunden ist das Gefühl, sich stärker beweisen zu müssen und besonders intensiv befragt (und hinterfragt) zu werden. Vor allem die befragten ExpertInnen hoben die Relevanz von Mentoringprogrammen, Coachings und Workshops für Berufungsverfahren und Berufungsverhandlungen hervor, um Frauen durch die Aufklärung über Abläufe, Strukturen und Spezifika der Berufungsprozesse sowie durch das Bewusstmachen von Rechten und Pflichten in den Verfahren Unterstützung beim Aufbau des eigenen Selbstvertrauens und Wissens zu bieten. Denn eine Ermutigung findet für Wissenschaftlerinnen auch durch Wissensvermittlung und die Weitergabe von Erfahrungen durch Dritte statt. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Online-Befragung, nach denen diejenigen Professorinnen, die es auf eine Professur geschafft haben, doppelt so häufig Coachings in Anspruch genommen haben wie Professoren.

Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen

Fremdheitsgefühle und Unsicherheiten in Berufungsverfahren werden durch Abwertungs- bzw. Diskriminierungserfahrungen verstärkt. Dabei zeigen die Untersuchungsergebnisse eine deutliche Geschlechterdifferenz: Die befragten Professorinnen geben zu 38,4% und die befragten Professoren zu 21,4% an, dass sie in einem Berufungsverfahren Diskriminierung erfahren haben. Zwar hat der überwiegende Teil der befragten ProfessorInnen in den Berufungsverfahren einen respektvollen Umgang seitens der Kommissionsmitglieder erlebt, Frauen haben aber in geringerem Maß Anerkennung und Wertschätzung der Berufungskommission wahrgenommen als ihre Kollegen. Auch berichteten sie häufiger von Abwertung als strategischem Mittel, etwa im Sinne eines „Herabstufungsmodus“. Unangemessene Fragen zu Partnerschaft und/oder Familie wurden der Umfrage nach in den Berufungsverfahren selten gestellt, waren aber mehr als drei Mal so häufig an Frauen gerichtet. Diskriminierungserlebnisse in Form von als abwertend bis unverschämte empfundenen Äußerungen, unhöflichem Verhalten der Kommissionsmitglieder, einem Infragestellen der Kompetenzen und zu wenig verfügbarer Zeit für die Anhörungen sowie die damit verbundenen Gefühle von Ohnmacht und Verunsicherung wurden in den themenzentrierten Interviews, aber auch in der

Online-Befragung eindrücklich geschildert. Die Geschlechtszugehörigkeit wird dabei sowohl von Frauen (60,2%) als auch von Männern (44,9%) als häufigster Diskriminierungsfaktor erlebt, von den Professorinnen, wie die Zahlen zeigen, in größerem Ausmaß. Hier wird eine neue Form der Geschlechterkonkurrenz sichtbar, die ebenfalls in unterschiedlichen Einstellungen der befragten Professorinnen und Professoren zum Frauenförderpassus im Rahmen des LGG deutlich wird. Diskriminierungsempfinden aufgrund von Elternschaft stellt sich als eher frauenspezifisches Phänomen dar, von dem die befragten Professorinnen vier Mal häufiger berichten als ihre Kollegen. Als stärkend und unterstützend erweisen sich vor allem für Bewerberinnen und in geringerem Umfang auch für Bewerber AnsprechpartnerInnen wie die Gleichstellungsbeauftragte. Auch wenn anfänglich häufig Hemmungen bestehen, diese zu kontaktieren, und WissenschaftlerInnen ihren Angaben nach zunächst alleine versuchen, Schwierigkeiten in Berufungsverfahren zu meistern, sind die Gleichstellungsbeauftragten für viele Befragte bei negativen Erlebnissen und Misserfolgen wichtige Kontaktpersonen, um Hilfestellung und Handlungsempfehlungen für das Verhalten in zukünftigen Verfahren zu bekommen. Die Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten differiert allerdings zwischen den Genus-Gruppen. So bezweifeln deutlich mehr Professoren als Professorinnen, dass die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im Einklang mit dem Grundsatz des Leistungsprinzips steht.

Besetzung von Berufungskommissionen

Auch in der Zusammensetzung der Berufungskommission finden sich Stellschrauben für konstruktive und (geschlechter)gerechte Verfahren: Eine heterogene Zusammensetzung schafft für die Bewerberinnen und Bewerber eine respektvollere und tolerantere Atmosphäre. Denn laut den Erfahrungen der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist eine Berufungskommission freundlicher und offener den BewerberInnen gegenüber, je diverser und heterogener sie zusammengesetzt ist. Eine größere Beteiligung von Frauen, insbesondere in der Statusgruppe der ProfessorInnen, kann dabei dem Fremdheitsgefühl aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit von Bewerberinnen entgegenwirken.

Netzwerke und informelle Kontakte

Die Untersuchungsergebnisse aller drei Erhebungen zeigen deutlich, dass ein frühzeitiger Kontakt zu anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und

Tab. Zf. 3.3: Förderliche und hinderliche Faktoren geschlechtergerechte Berufungsverfahren – Zusammenfassung für die individuelle Ebene

↗ FÖRDERLICH	FAKTOR	↘ HINDERLICH
Eigenmarketing/Selbstpräsentation	SELBSTWAHRNEHMUNG	Keine Verankerung des Karriereziels Professur im Selbstbild
Mentoring/Coaching/Workshops zur Aneignung von Wissen	SELBSTVERTRAUEN	Fremdheitsgefühl durch homogene Zusammensetzung der Berufungskommission
Wertschätzung, respektvoller Umgang	ATMOSPHERE	Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen
FürsprecherInnen	INFORMELLE KONTAKTE	Manipulationen Befangenheiten
Ansprechpartnerin Rückenstärkung	GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	Unkenntnis über die Interventionsmöglichkeiten Wille, sich alleine durchzusetzen

die Integration in die Scientific Community unabdingbar sind, um die Chancen auf eine Professur zu erhöhen. Der eigene Bekanntheitsgrad in der Wissenschaft (bspw. die Präsenz in WissenschaftlerInnen-Datenbanken) und der Aufbau informeller Kontakte bereits in der Qualifizierungsphase sind entscheidende „Türöffner“ für die Einladung zu Berufungsvorträgen und die Wahrnehmung durch die Kommissionsmitglieder. Berufungsverfahren sind trotz zunehmend wichtiger werdender Formalisierungen und Standardisierungen subjektiv geprägte und personenabhängige Prozesse, sodass WissenschaftlerInnen mithilfe von FürsprecherInnen und informellen Informationen für sich werben müssen. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass zumindest Frauen, die das Ziel einer Professur bereits erreicht haben, mittlerweile gut vernetzt sind, sie aber dazu – nach eigener Einschätzung – mehr Eigeninitiative zeigen mussten als Männer und seltener von Dritten in die entsprechenden fachlich relevanten Netzwerke eingeführt wurden. Die Befragung der nordrhein-westfälischen Professorinnen und Professoren verdeutlicht, dass Netzwerke zu informellen Absprachen und einer Informationsbeschaffung für die Bewerberinnen und Bewerber führen können, die das Gelingen der Bewerbung auf eine Professur begünstigen. Während rund zwei Fünftel der Frauen und nur rund ein Viertel der Männer berichten, in Berufungsverfahren, die sie als Kommissionsmitglied begleitet haben, informelle Absprachen erlebt zu haben, bestätigen die Frage, ob die Befragten als BewerberIn selbst Kontakte solcher Art genutzt haben, mehr Professoren als Professorinnen. Dies lässt darauf schließen, dass

diese informellen Kontakte in relativ großem Ausmaß existieren, jedoch von Wissenschaftlerinnen tendenziell kritischer gesehen und von ihren Kollegen stärker genutzt werden. Auch wenn informelle Kontakte zu Mitgliedern einer Berufungskommission die Chancen auf eine Professur erhöhen: Da hierdurch auch Manipulationen möglich sind, die im Sinne transparenter Berufungsverfahren unterbunden werden sollten, ist eine Förderung solcher Kontakte für Wissenschaftlerinnen zur Erhöhung des Professorinnenanteils kritisch zu betrachten.

3.2.2 Organisationale Ebene: förderliche und hinderliche Faktoren zur Umsetzung geschlechtergerechter Verfahren

Auf der institutionellen und organisationalen Ebene vereinheitlichen Hochschulen Berufungsverfahren mehr und mehr durch Berufsordnungen und Berufsleitfäden. Diese zunehmende Standardisierung und Formalisierung ist, das zeigen die Ergebnisse der Erhebungen, von allen AkteurInnen in Berufungsverfahren gewünscht, um eine objektive und chancengerechte Auswahl der geeignetsten KandidatInnen zu ermöglichen. Verbindliche Vorgaben und präzise formulierte Erläuterungen für das Handeln und Verhalten in Berufungsverfahren bieten Hilfestellungen bei der Entscheidungsfindung und schränken informelle Absprachen und Manipulationen ein. Auch können hier Kriterien der Gleichstellung als Grundlage für Berufungsverfahren festgelegt werden, die helfen, die Richtlinien aus dem LGG präzise umzusetzen. Die

Einbindung in alle Entscheidungs- und Selektionsprozesse sowie die professionelle Begleitung durch Gleichstellungsbeauftragte und Berufungsbeauftragte als InteressenvertreterInnen bzw. als neutrale „VerfahrenswächterInnen“ ist zudem ein Schutz für die BewerberInnen und dient der Sicherstellung der Rechtmäßigkeit der Verfahren.

Berufungsverfahren gelten als Aushängeschild für Hochschulen. Besonders in Zeiten stärker werdender Hochschulautonomie, von wachsendem Wettbewerb und Internationalisierung sind nicht korrekt verlaufende Verfahren schädigend für das Image. Dies gilt auch in Bezug auf die vorgeschriebene verstärkte Förderung von WissenschaftlerInnen. Dessen sind sich insbesondere Hochschulleitungen vermehrt bewusst, die durch die gestiegene Autonomie und Entscheidung über die Berufungsverfahren einen wichtigen Einfluss auf die Gestaltung der Berufungsverfahren ausüben können. Des Weiteren führen Standardisierung und Formalisierung von Abläufen und Kontrollmechanismen dazu, dass Qualitätssicherung und damit ebenfalls die Wahrung von Geschlechtergerechtigkeit als Aufgaben der gesamten Berufungskommission und aller Hochschulmitglieder wahrgenommen werden.

Berufungsverfahren als Selektionsprozesse

Berufungsverfahren sind mehrstufige Selektionsprozesse, die maßgeblich durch die Macht- und Einflussverhältnisse der AkteurInnen geprägt sind. Informelle Aktivitäten (wie bspw. die Durchsetzung rein machtpolitischer Interessen), die auf der „Hinterbühne“ der Verfahren stattfinden, können durch Formalisierungen beschränkt, aber nie ganz verhindert werden. Vielmehr ist dies, wie die Untersuchungsergebnisse verdeutlichen, Teil des wissenschaftlichen Systems. Wer eine Professur erhalten und damit zum wissenschaftlichen Renommee einer Hochschule beitragen will, muss bereits Teil der akademischen Kultur sein und FürsprecherInnen besitzen. Herausragende Leistungen alleine reichen nicht aus; der Bekanntheitsgrad und das Behaupten in Konkurrenz zu anderen sind zentrale Faktoren für den Erfolg im Wissenschaftssystem. So verwundert es nicht, dass Kommissionsmitglieder bei der Auswahl der BewerberInnen nicht rein nach fachlichen, sachlichen Kriterien entscheiden, sondern auch deren Passfähigkeit eine große Rolle spielt. Rein formal gesehen sollen in Berufungsverfahren die qualifiziertesten KandidatInnen gefunden werden, die sich optimal in das Hochschulprofil einfügen, es ergänzen und qualitativ weiterentwickeln. Doch neben

der Qualifikation ist auch soziale Ähnlichkeit ein zentrales Auswahl- und Passungskriterium, d. h., Kommissionsmitglieder entscheiden auch danach, wer ihnen menschlich entspricht oder zur eigenen wissenschaftlichen Schule gehört. Dabei ist Geschlecht ein entscheidendes Kriterium. Durch die Männerüberzahl im Wissenschaftssystem fällt die Wahl nach sozialer Ähnlichkeit eher auf einen Bewerber als auf eine Bewerberin.

Die befragten WissenschaftlerInnen, ProfessorInnen und ExpertInnen berichteten vermehrt von einer sukzessiven Kriterienanpassung in den Verfahren und von intransparenten, nicht für alle Beteiligten nachvollziehbaren Auswahlritten, wobei Professorinnen häufiger Transparenz im Berufungsprozess vermissen als ihre Kollegen. Um Qualität in den Berufungsverfahren zu gewährleisten und sicherzustellen, dass Bewertungsmaßstäbe für Frauen und Männer gleichermaßen angewendet werden, nannten sowohl die Professorinnen als auch die Professoren in der Online-Befragung die Herstellung von Transparenz, klar definierte Ausschreibungskriterien und Objektivität der Berufungskommission als wichtigste Kriterien. Zentral ist dabei auch, dass die Auswahlkriterien bereits vor der Ausschreibung verbindlich festgelegt werden. Ebenso können eine heterogene Zusammensetzung der Berufungskommission, der Einbezug externer FachvertreterInnen und durch die Hochschulleitung oder das Dekanat klar definierte Richtlinien zum Umgang mit Befangenheiten dazu beitragen, neutralere, objektivere Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse in den Stellenbesetzungsverfahren herzustellen.

Ausschreibung, aktive Rekrutierung und Steigerung des Professorinnenanteils

Die Rekrutierungsart ist für eine Steigerung des Professorinnenanteils gleichfalls von Bedeutung. Breite öffentliche Ausschreibungen bewirken die Ansprache eines großen Kreises potenzieller Bewerberinnen und Bewerber. In den Untersuchungen wurde vermehrt darauf hingewiesen, dass FachvertreterInnen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung das gewünschte Anforderungsprofil und die Denomination der Professur auf zu enge Formulierungen und Spezialisierungen überprüfen sollten. Um dem Mangel an Bewerberinnen entgegenzuwirken und qualifizierte Frauen für eine Professur zu gewinnen, sind zudem aktive Rekrutierungsmaßnahmen ein wichtiges Instrument. Besonders in den ExpertInneninterviews wurde auf die Relevanz und Wirksamkeit dieser Maßnahme hin-

gewiesen. Die bewussteren Wahrnehmung von qualifizierten Frauen, bspw. über die Suche in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, und die gezielte Ansprache müssen offensiver in den Hochschulen gefördert werden. Die Einladung von Frauen als sogenannte „Alibifrauen“ ohne realistische Chance auf eine Berufung wird in den Befragungen stark kritisiert. Denn diese schafft keine Erhöhung des Frauenanteils an Professuren. Stattdessen ist es notwendig, dass Hochschulen und die Kommissionsmitglieder Gleichstellung und Frauenförderung als ein bewusstes Ziel und als innere Einstellung verankern. Dazu gehört auch eine größere Offenheit gegenüber Karrieren, die vom „typisch männlichen“ Wissenschaftsweg abweichen. So sollten bspw. bei der Bewertung der Bewerbungsunterlagen die Auswahlkriterien nicht rein nach der Anzahl der Publikationen und Höhe der Drittmittel gewichtet werden, sondern auch Lehrerfahrungen, Sozialkompetenzen, allgemeine Hochschulaufgaben, Familien- und Pflegezeiten gewürdigt und das Entwicklungspotenzial der/des Einzelnen berücksichtigt werden, um zu verhindern, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen an dieser Stelle herausgefiltert werden. Wenn der Wille zur Frauenförderung vorhanden ist und bewusst kommuniziert wird, können Mittel und Wege gefunden werden, um qualifizierte Frauen für Bewerbungen auf Professuren zu gewinnen und den Anteil von Professorinnen zu erhöhen.

Dazu ist, wie in den Untersuchungen betont wurde, auch die Gender-Sensibilisierung der Hochschul-

mitglieder (bspw. durch Schulungen) unabdingbar. Wissen und Sensibilität für geschlechtsbasierte Stereotypisierungen und Diskriminierungen von BewerberInnen müssen vorhanden sein, damit der Wille entsteht, daran etwas zu ändern. So kann Geschlechtergerechtigkeit zu einem Qualitätskriterium und können Berufungsverfahren chancengerechter und fairer gestaltet werden. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass WissenschaftlerInnen und andere Hochschulmitglieder durch den Anstoß von Sensibilisierungsprozessen dazu bereit sind, ihr Verhalten zu reflektieren und Veränderungen vorzunehmen. Die Hochschulleitungen sollten Grundsätze in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit deutlich machen, offensiv vertreten und Signale aussenden, um die Hochschulkultur entsprechend zu verändern.

Auch externe Anreize für die Hochschulen haben eine besondere Relevanz. So konnten bspw. die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG oder das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern dazu beitragen, ein Bewusstsein für Gleichstellungsmaßnahmen und -konzepte an den Hochschulen zu schaffen – speziell auch bei jenen Hochschulen, die bisher kaum Ambitionen gezeigt haben, sich mit der Thematik näher auseinanderzusetzen. In den ExpertInnen-Interviews wurde deutlich, dass ein Wandel in der Kultur der Hochschulen insbesondere dann möglich ist, wenn alternative Formate gestartet werden, die mit finanziellen Anreizen verbunden sind.

3.3 HOCHSCHULLAUFBAHNEN UND BERUFUNGSVERFAHREN IM SPANNUNGSFELD VON INDIVIDUUM, ORGANISATION UND GESELLSCHAFT

Das Gelingen eines wissenschaftlichen Karriereweges bis zur Ruferteilung auf eine Professur wird im Spannungsfeld von Individuum, Organisation und Gesellschaft ausgehandelt. Eine Hochschule ist auf ihre vielfältigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Professorinnen und Professoren und den wissenschaftlichen Nachwuchs angewiesen. Das wissenschaftliche Renommee einer Hochschule hängt maßgeblich von den AkteurInnen und deren Leistungen ab. Die einzelnen Individuen gestalten und verändern die Hochschulkultur und bestimmen deren Exzellenz bzw. Qualität. Wissenschaftsbiografien sind jedoch stark abhängig von strukturellen Bedingungen und Gegebenheiten im Hochschul- und Wissenschaftssystem. Im Hochschulalltag finden stetig Selektionsprozesse

statt, d. h., Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen sich an die jeweiligen spezifischen Voraussetzungen und Strukturen anpassen. Gleichzeitig müssen sie sichtbar und bewusst als WissenschaftlerIn wahrgenommen werden, um nicht aus dem System herauszufallen. Berufungsverfahren sind letztlich Kulminationspunkte des wissenschaftlichen Karriereweges, an denen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre bisherigen Anpassungs- und Aushandlungsprozesse noch einmal besonders unter Beweis stellen müssen. Eingebettet und bestimmt werden die Entscheidungs- und Selektionsprozesse im Wissenschaftssystem zudem durch die gesellschaftlichen Erwartungen und Zuschreibungen. Das Handeln und Verhalten auf der individuellen und der organisationalen Ebene

Tab. Zf. 3.4: Förderliche und hinderliche Faktoren geschlechtergerechte Berufungsverfahren – Zusammenfassung für die organisationale Ebene

↗ FÖRDERLICH	FAKTOR	↘ HINDERLICH
Berufungsordnungen, Berufsleitfäden	STANDARDISIERUNG/ FORMALISIERUNG	Zu wenig Flexibilität, bspw. gegenüber atypischen Karriereverläufen
Für alle KandidatInnen gleiche Bewertungsmaßstäbe Klare Zuständigkeiten	TRANSPARENZ	Kriterienanpassung im Verfahren
Breite, öffentliche Ausschreibungen	AUSSCHREIBUNG	Vorabfestlegung auf WunschkandidatInnen
Heterogene Zusammensetzung Objektivität Gender-Sensibilisierung	BERUFUNGSKOMMISSION	Bekanntschaften Befangenheiten
Einbindung der Berufsbeauftragten/ Gleichstellungsbeauftragten	QUALITÄTSSICHERUNG	Informelle Aktivitäten
Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen	FRAUENFÖRDERUNG	Einladung von „Alibifrauen“ Homosoziale Kooptation
Klares Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit und Förderung durch die Hochschulleitung Externe Anreize	WANDEL DER HOCHSCHULKULTUR	Fehlende Ressourcen

wird immer auch vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse und politischer Interventionen beschränkt oder gefördert.

Geschlechterkulturen und Geschlechterverhältnisse werden dabei reproduziert und sorgen dafür, dass Frauen nach wie vor zum Großteil seltener als eigenständige, qualifizierte, für die Wissenschaft besonders förderliche Individuen wahrgenommen werden. Sie müssen demzufolge im Wissenschaftssystem mehr Anstrengungen und Anpassungsleistungen vollbringen, um die schmalen Durchlässigkeiten auf dem wissenschaftlichen Karriereweg zu meistern und den Ruf auf eine Professur zu erhalten. Hochschulen können

bestehende Geschlechterverhältnisse und das gesellschaftliche Problem der Geschlechterungleichbehandlung nicht auflösen, dennoch haben sie die Verantwortung, all ihre Handlungsmöglichkeiten zu nutzen sowie Ansätze und Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit zu entwickeln. Daher ist es unabdingbar, dass Hochschulen ihre Rahmenbedingungen und ihre Fach- und Hochschulkulturen für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren geschlechtergerecht ausgestalten und die verschiedenen AkteurInnengruppen Gender-Aspekte in allen Kommunikations- und Entscheidungsprozessen mitdenken und anwenden. Insbesondere gilt dies für die vielschichtigen Personalauswahl- und Selektionsprozesse.

4 ERFORDERNISSE UND EMPFEHLUNGEN FÜR GESCHLECHTERGERECHTE BERUFUNGSVERFAHREN UND FÜR DIE ERHÖHUNG DES PROFESSORINNENANTEILS

Resümierend aus den zentralen Ergebnissen der statistischen Daten und Analysen sowie der Interviews und der Online-Erhebung zu Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren werden im Folgenden Handlungsempfehlungen für geschlechtergerechte Berufungsverfahren und zur Erhöhung des Professorinnenanteils vorgestellt.

Sie richten sich an die verschiedenen AkteurInnengruppen im Hochschul- und Wissenschaftssystem und sollen dazu beitragen, den Professorinnenanteil zu erhöhen. Für eine nachhaltige und erfolgreiche Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren ist es wesentlich, auf allen Stufen einer

Wissenschaftskarriere strukturelle Bedingungen, die die Privilegierung von Bewerbern fördern und damit Bewerberinnen indirekt behindern, abzubauen und die Geschlechtergerechtigkeit gezielt zu erhöhen. Dies gilt im besonderen Maße für die letzte Hürde vor einer Professur, die Berufungs- und Besetzungsverfahren. Hier kommt vor dem Hintergrund der Hochschulautonomie im Rahmen des Hochschulgesetzes, das seit 2007 für die nordrhein-westfälischen Hochschulen bindend ist, den Hochschulen eine Schlüsselrolle zu.

Da die Berufung auf eine Professur seither nicht mehr durch das Wissenschaftsministerium NRW, sondern durch die jeweilige Hochschule erfolgt, liegen die Steuerung der Verfahren sowie die Sicherung der Qualität und der Geschlechtergerechtigkeit bei der Hochschulleitung, den Leitungen der Fakultäten bzw. Fachbereichen und vor allem bei den Berufungskommissionen, die die Verfahren im Zuge eines Selbstrekrutierungsprozesses durchführen. Verbunden ist diese Übertragung der Zuständigkeit für die Ruferteilung mit der Erstellung einer „hauseigenen“ Berufungsordnung durch jede Hochschule und die Einführung von Berufsbeauftragten.

Im Folgenden werden die zentralen Empfehlungen, basierend auf den Untersuchungen des Gender-Reports 2013, in übersichtlicher Form zusammengefasst. Die Erfordernisse und Empfehlungen werden dabei für die an den Verfahren beteiligten Akteurinnen und Akteure formuliert, die sich nach Funktionsebenen differenzieren lassen (siehe unten)²¹. Deutlich

²¹ Durch die Ausrichtung der Erfordernisse und Empfehlungen an ver-

wird an der folgenden Zusammenfassung der Empfehlungen, dass zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren nicht *ein* Faktor oder *eine* Ebene maßgeblich und bestimmend bzw. ausschlaggebend sind, sondern für das Gelingen geschlechtergerechter Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren das komplexe und gelungene Zusammenspiel der beteiligten Akteursgruppen unabdingbar ist. Sowohl hemmende (Geschlechter-)Strukturen als auch hemmende (Geschlechter-)Kulturen in Wissenschaft und Hochschule können nur in einem kooperativen Gestaltungsprozess in für Wissenschaftlerinnen förderliche Strukturen und Kulturen verändert werden. Unerlässlich ist hierbei eine grundsätzliche Bereitschaft aller Akteurinnen und Akteure, sich mit der Problematik des niedrigen Anteils von Frauen auf Professuren auseinanderzusetzen und sich für eine aktive Erhöhung des Frauenanteils einzusetzen.

Die Erfordernisse und Empfehlungen richten sich

1. an die Politik auf Bundes- und Landesebene
2. an die Hochschulleitungen
3. an die Fakultäten
4. an die Berufungskommissionen
5. an die Berufsbeauftragten
6. an die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
7. an die externen Gutachterinnen/Gutachter

schiedene hochschulinterne und -politische AkteurInnengruppen und -ebenen, wird an dieser Stelle bewusst darauf verzichtet, Handlungsempfehlungen für Bewerberinnen auf Professuren auszusprechen. Diese lassen sich aus den Befragungsergebnissen – insbesondere aus den Analysen förderlicher und hinderlicher Faktoren von Hochschullaufbahnen – herleiten und werden an anderer Stelle im Gender-Report dargestellt (vgl. Kap. 3 der Zusammenfassung des Gender-Reports 2013).

4.1 EMPFEHLUNGEN AN DIE POLITIK AUF BUNDES- UND LANDESEBENE

Geschlechtergerechte Wissenschaftskarrieren und Berufungsverfahren durch das Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz NRW flankierend unterstützen

Notwendig ist seitens der Politik auf Bundes- und Landesebene ...

... gleichstellungspolitische Konzepte und Programme, Gesetze und Richtlinien zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zu verabschieden, umzusetzen und durchzuführen. Um langfristig

mehr Kandidatinnen für Bewerbungsverfahren auf Professuren gewinnen zu können, müssen insbesondere die Arbeitsbedingungen und Befristungsregelungen in der Wissenschaft verbessert und eine wissenschaftliche Laufbahn planbarer werden (Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, WissZeitVG).

... Regelungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) – insbesondere die geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen, die Bevorzugung von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation und das Gebot der paritätischen Begutachtung – im Hochschulgesetz (HG NRW) zu

- verankern, um die Wirksamkeit und Verbindlichkeit dieser Vorschriften an den Hochschulen zu erhöhen. Funktion, Arbeitsweise und Rechtskatalog der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren sollen im Hochschulgesetz NRW deutlicher beschrieben werden, damit eine stärkere Beachtung von Gleichstellung durch die Mitglieder der Kommissionen, Hochschulleitungen und Fakultäten erzielt werden kann. Darüber hinaus muss die Umsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren als Aufgabe aller Kommissionsmitglieder verankert werden.
- ... eine Möglichkeit der Gegensteuerung durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) bei geschlechterunfairen Berufungsverfahren und die Überprüfung dieser Verfahren durch die Anforderung weiterer Gutachten, wenn eine Stellungnahme bzw. ein Votum der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt (Wiedereinführung des Einvernehmensvorbehalts). Zudem sollten die Gleichstellungsbeauftragten und deren Rechte in Berufungsverfahren im Rahmen der Novellierungen des LGG und des HG gestärkt und das Votum der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Möglichkeit, einen Einvernehmensvorbehalt beim Wissenschaftsministerium einzureichen, höher gewichtet werden.
 - ... eine Anhebung der Verbeamtungsgrenze auf bundesweites Niveau (50+) und die Anerkennung von Kindererziehungszeiten/Familien- oder Pflegezeiten.
 - ... ein Stimm- und Vetorecht für die Gleichstellungsbeauftragte im HG zu verankern.
- ... die Unterstützung der Hochschulen durch die Bereitstellung einer Handreichung für geschlechtergerechte Berufungsverfahren seitens des Wissenschaftsministeriums (Anforderungen an gute Regelungen und Praxis, Ausgestaltung geschlechtergerechter Berufungen und Berufsordnungen) sowie landesweite Schulungen der Berufsbeauftragten der nordrhein-westfälischen Hochschulen in Kooperation zwischen LaKof und dem MIWF NRW zur Umsetzung geschlechtergerechter Verfahren (Gender-Kompetenz-Trainings).
 - ... eine Stärkung und Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultäts-/Fachbereichsebene und die Sicherstellung, dass jedes Berufungsverfahren durch eine Gleichstellungsbeauftragte qualitätssichernd begleitet wird. Darüber hinaus sollte die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte entlastet, mit mehr Ressourcen für Gleichstellungsarbeit ausgestattet und zur Begleitung geschlechtergerechter Berufungsverfahren freigestellt werden.
 - ... eine Erhöhung der gesetzlichen Verbindlichkeit der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne auf Fakultäts- und Fachbereichsebene und die Regelung einer Überprüfung der Gültigkeit der Frauenförderpläne sowie einer Sanktionierung bei Nichteinhaltung im Kontext der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes.
 - ... eine verbindliche Verankerung des Ziels der aktiven Erhöhung des Anteils an Professorinnen unter Angabe der Nennung der angestrebten prozentualen und absoluten Steigerungswerte von Frauen auf Professuren in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Wissenschaftsministerium NRW, einschließlich einer Qualitätskontrolle und Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen einer leistungsbezogenen Mittelvergabe bzw. anderer Anreize.
 - ... eine Förderung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken (insbesondere für den künstlerischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich), um die gezielte Suche nach qualifizierten Frauen zu unterstützen und Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zur Selbstpräsentation zu geben.
 - ... eine Festlegung von Regeln und Zuständigkeiten für die proaktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Die Zuständigkeit sollte in den Frauenförderplänen oder den Berufsordnungen geregelt werden (so macht es in der Praxis einen Unterschied, ob die Anfrage seitens des Gleichstellungsbüros oder seitens des Dekanats erfolgt).

Die Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben begleiten und steuernd eingreifen

Notwendig ist seitens der Politik und Verwaltung auf Landesebene (Landesparlament und MIWF NRW) ...

- ... landesweite Schulungen der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation zwischen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKof NRW) und dem MIWF NRW (Gleichstellungsreferat) zur Durchführung geschlechtergerechter Berufungsverfahren (Handlungsmöglichkeiten und Abläufe, Interventionsmöglichkeiten, Erstellung geschlechtergerechter Berufsleitfäden) zu initiieren.

4.2 EMPFEHLUNGEN AN DIE HOCHSCHULLEITUNGEN

Das Ziel der Schaffung geschlechtergerechter Hochschulen kommunizieren und umsetzen

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren für die verschiedenen Phasen einer wissenschaftlichen Laufbahn langfristig anzulegen und hochschuleigene Konzepte zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses zu entwickeln und zu implementieren.
- ... eine Entscheidung der Hochschulleitung, die Berufungsverfahren und Qualitätssicherungssysteme geschlechtergerecht auszugestalten und hierbei die Prinzipien des Gender Mainstreamings anzuwenden.
- ... eine aktive und verantwortungsvolle Wahrnehmung der Aufgabe einer/eines Berufungsbeauftragten (auf der Basis des Hochschulgesetzes NRW) zur Sicherung hochschulweiter, qualitativ hochwertiger Verfahren von der ersten Kommissionssitzung bis zur Entscheidung im Fakultäts- bzw. Fachbereichsrat. Die Rolle bzw. Aufgabe der/des Berufungsbeauftragten sollte durch die Hochschulleitung klar definiert und offengelegt sein. Das Rektorat sollte die/den Berufungsbeauftragten bestellen und unterstützen. Die Einsetzung/Wahl eines Berufungsbeauftragten/einer Berufungsbeauftragten, der/die über allgemeine Verfahrenskompetenz und Gender-Kompetenz verfügt. Die Gender-Kompetenz bezieht sich auf die Ausgestaltung der Verfahren sowie auf den gendersensiblen Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern. Zugleich sind Grundstandards über die Rechte und Pflichten von Berufungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zu vereinbaren.

Zielquoten sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen als Gleichstellungsinstrumente nutzen

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... eine Zielquote nach dem Kaskadenmodell auf Fakultäts-/Fachbereichsebene verbindlich zu er-

rechnen, umzusetzen und mit Anreizsystemen sowie Rechenschaftspflichten für die Hochschulen zu verknüpfen. Die Zielquoten auf Fakultäts-/Fachbereichsebene sind im Rahmen der Personalentwicklung und der Erhöhung des Anteils von Professorinnen in den Frauenförderplan/Gleichstellungsplan aufzunehmen (gültig für die Dauer des jeweiligen Plans).

- ... in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Wissenschaftsministerium des Landes NRW sowie in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultät/Fachbereich das Ziel der aktiven Erhöhung des Anteils an Professorinnen unter Angabe der Nennung der angestrebten prozentualen und der absoluten Steigerungswerte von Frauen auf Professuren verbindlich zu fixieren und mit einem Anreizsystem für die Fakultäten/Fachbereiche zu verknüpfen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... durch Unterstützungsangebote und Wertschätzung eine familiengerechte und familienfreundliche Hochschule zu schaffen, damit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – dies betrifft insbesondere Frauen als Mütter – in ihrer Hochschullaufbahn und in den Berufungsverfahren keine Benachteiligung durch Elternschaft erfahren und um dem Reputationsverlust durch Familie in der Wissenschaft entgegenzuwirken.
- ... die Klärung, ob im Hinblick auf Stellenbesetzung Job-Sharing oder Teil-Professuren möglich sind, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu verbessern.
- ... die Einbindung von Dual-Career-Angeboten in die Berufungsverhandlungen.

Geschlechtergerechte Berufungen organisieren sowie eine Berufsordnung erstellen und verabschieden

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... die Entwicklung und Verabschiedung einer geschlechtergerechten Berufsordnung, die in einer geschlechtergerechten und auch für Nicht-juristInnen verständlichen Sprache abzufassen ist und in der die Ziele der geschlechtergerechten Durchführung der Verfahren und der Erhöhung des Professorinnenanteils integrale Bestandteile sind. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte an der Erstellung bzw. Neufassung der Berufsordnung beteiligt sein. In die Berufsordnung ist das Kriterium Gender-Kompetenz der Berufsbeauftragten aufzunehmen.
- ... die Erstellung eines Berufsleitfadens, mit dem die Hochschulleitung allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren eine Handreichung zur Ausgestaltung geschlechtergerechter Verfahren zur Verfügung stellt. Dazu gehört auch die Festlegung konkreter Regelungen und Vereinbarungen mit den Fakultäten/Fachbereichen über die Verfahren zur Integration von Gender-Aspekten bei der Durchführung von Berufsverfahren. Zudem sollte der Berufsleitfaden Hinweise für die Gutachtererstellung in Berufsverfahren enthalten, u. a. mit dem Hinweis der Wertschätzung vielfältiger Qualifizierungswege und Berufsbiografien unter Diversity-Aspekten.
- ... die Entwicklung und Festlegung hochschulweiter Berufsstandards, die die wesentlichen Auswahlkriterien enthalten und die Grundlage für die Entscheidung des Rektorates über die Berufs-

vorschläge der Fakultäten bilden. Die Kriterien sollten in Relation zur Biografie der BewerberInnen gesehen werden und das Entwicklungspotenzial der/des Einzelnen beachten (bspw. Anerkennung von Kindererziehungszeiten).

- ... die frühzeitige Einbindung (spätestens mit der Ausschreibung) der zentralen bzw. dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in alle Entscheidungs- und Selektionsprozesse für die zu besetzende Professur.
- ... geschlechtergerechte Berufungen als Instrument der Profilbildung der Hochschule zu verankern und mit Anreizsystemen für die Fakultäten zu verknüpfen.

Kommissionen und BewerberInnen bei der Durchführung transparenter und geschlechtergerechter Verfahren unterstützen

Notwendig ist seitens der Hochschulen (Hochschulleitung und Hochschulverwaltung) ...

- ... die Etablierung eines Beratungs- und Evaluierungssystems zur Beratung der Fachbereiche/Fakultäten und der Bewerberinnen und Bewerber bezogen auf Personalentwicklung, Personalverwaltung und Berufsmanagement sollten stärker verzahnt und eine transparente Nachverfolgung des Verlaufs/des Standes des Berufsverfahrens für die Bewerberinnen und Bewerber etabliert werden.
- ... ein Berufscontrolling zu entwickeln über die Dauer, die Ergebnisse, die Probleme sowie Abweichungen der Berufsverfahren als Korrektiv für die Qualität der Verfahren und hierbei Gender-Aspekte sowie fachkulturelle Aspekte einzubeziehen.

4.3 EMPFEHLUNGEN AN DIE FAKULTÄTEN (FAKULTÄTSRAT/FACHBEREICHSRAT UND DEKANIN/DEKAN)

Frauenförderpläne/Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung aufstellen und einhalten

Notwendig ist seitens der Fakultäten und Fachbereiche ...

- ... die Festlegung einer geschlechtergerechten Personalplanung auf Fachbereichsebene zur Förderung

des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Professuren im Frauenförderplan/Gleichstellungsplan und in den Zielvereinbarungen. Bei der Freigabe und Ausschreibung der Professur im Rahmen der Hochschul- und Fakultätsentwicklungsplanung ist der Frauenförderplan der Fakultät/des Fachbereiches zu berücksichtigen. Die Dekanin/der Dekan hat im Rahmen der Dienstaufgaben die

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und hier insbesondere die regelmäßige Erstellung der Frauenförderpläne zu garantieren.

- ... eine geschlechtergerechte und verbindliche Ausgestaltung der Zielvereinbarung zwischen Fakultät/Fachbereich und Hochschulleitung, die eine Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und eine Erhöhung des Professorinnenanteils auf Fachbereichsebene zum Inhalt hat.
- ... zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Berufungsverfahren vom Beginn bis zum Abschluss des Verfahrens zu involvieren und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hierbei zu unterstützen und zu entlasten. Diese Beteiligung sollte in allen Verfahren zum Tragen kommen und nicht ausschließlich in Verfahren, in denen Bewerberinnen zum Berufungsvortrag eingeladen sind.

Professuren sind öffentlich und geschlechtergerecht auszuschreiben

Notwendig ist seitens der Fakultäten und Fachbereiche ...

- ... eine öffentliche, nationale und internationale Ausschreibung der Professur mit Bewerbungsfristen von mindestens sechs Wochen und einer breiten öffentlichen Bekanntmachung. Die Ausschreibung ist in geschlechtergerechter Sprache abzufassen. Sollten nach Ablauf der Ausschreibungsfrist keine oder nur wenige Bewerbungen von Frauen vorliegen, sollten aktiv mögliche Kandidatinnen angefragt und die Frist verlängert werden.
- ... eine Ausschreibung der Professur auf Basis der zuvor von der Fakultät/dem Fachbereich festgelegten Kriterien und eine Auflistung dieser Kriterien im Ausschreibungstext. Dabei ist darauf zu achten, dass durch die Festlegung der Auswahlkriterien kein Ausschluss und keine Eingrenzung des Pools potenzieller Bewerberinnen stattfinden. Zugleich ist eine Ausschreibung „ad personam“ durch einen engen Ausschreibungstext zu verhindern.
- ... die Aufnahme des im Landesgleichstellungsgesetz NRW (§ 8, Abs. 4) geforderten Passus, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, in jede öffentliche Ausschreibung einer Professur.

Die Berufungskommissionen geschlechterparitätisch besetzen

Notwendig ist seitens der Fakultäten und Fachbereiche ...

- ... die geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommission nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (§ 9, Abs. 2) zu gewährleisten. Unter den weiblichen Kommissionsmitgliedern muss mindestens eine Hochschullehrerin vertreten sein. Weibliche Kommissionsmitglieder, die aufgrund des geringen Frauenanteils in bestimmten Fachbereichen einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, sind bspw. durch die Verringerung des Lehrdeputats oder durch zusätzliche personelle Ressourcen zu entlasten.
- ... eine Hinzuziehung externer Professorinnen als Mitglieder in Berufungskommissionen, in denen eine geschlechterparitätische Besetzung aufgrund der Fächerkultur nicht zu gewährleisten ist, und eine Begründung seitens des Fakultätsrates/Fachbereichsrates über Abweichungen von den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 12 Abs. 1).
- ... eine heterogene und relativ große Zusammensetzung der Kommission. Eine unter Diversity-Aspekten erfolgte Zusammensetzung der Berufungskommission erhöht die Transparenz der Verfahren und ermöglicht eine offene Diskussions- und Entscheidungskultur. Wissenschaftliche Schulbildung und homosoziale Kooptation werden hierdurch eher vermieden. Zugleich sollten Befangenheitsverhältnisse und hierarchische Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Kommissionsmitgliedern, GutachterInnen und BewerberInnen offengelegt werden, die Hochschulleitung/Fakultätsleitung sollte hierzu Richtlinien zum Umgang mit Befangenheiten erstellen und ggf. Befangenheitsprüfungen vornehmen.
- ... eine Einbeziehung externer beratender VertreterInnen in die Auswahlentscheidungen innerhalb der Kommission im Hinblick auf Gender-Kompetenz, aber auch, um fachliche Kompetenz gewährleisten zu können.
- ... eine Vertretung und Beteiligung aller Statusgruppen der Hochschule an den Berufungsverfahren. Sollte dies nicht möglich sein, sollten externe Mitglieder hinzugezogen werden.
- ... eine Gender- und Diversity-Sensibilität der Kommissionsmitglieder zu gewährleisten. Berufungs-

- kommissionsmitglieder sollten zum Ablauf von Berufungsverfahren und zur Sicherung von Qualität und Geschlechtergerechtigkeit geschult werden.
- ... eine Dekanin, ein Dekan, die/der für die (Wieder-) Zuweisung der Professur im Rahmen der Hochschul- und Fakultätsentwicklungsplanung Transparenz herstellt. Darüber hinaus trägt sie/er dafür Sorge, dass die Sichtung der Bewerbungsunterlagen und die Synopsenerstellung transparent erfolgen und kein Ausschluss von BewerberInnen bereits zu Beginn des Verfahrens, z. B. im Kontext der Synopsenerstellung, erfolgt. Im Rahmen gendergerechter, standardisierter und transparenter Berufungsverfahren ist es unabdingbar, über das Dekanat festzulegen, wer für die Synopsenerstellung

zuständig ist, wie diese auszusehen hat und welche Perspektiven dafür wichtig sind. Ein Handout zur Synopsenerstellung ist für eine Hochschule notwendige Arbeitsgrundlage für Berufungsverfahren.

- ... eine Dekanin/ein Dekan/eine Dekanatsleitung, die für transparente organisatorische Rahmenbedingungen der zu besetzenden Professur und für eine geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommission sorgt, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten.
- ... die Festlegung von verbindlichen Kriterien für die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter sowie klarer Vorgaben für die Gutachtenerstellung.

4.4 EMPFEHLUNGEN AN DIE BERUFUNGSKOMMISSIONEN (MITGLIEDER UND VORSITZENDE/VORSITZENDER)

Die Kriterien zur Besetzung der Professur offenlegen und im Prozess des Verfahrens einhalten

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... die Kriterien zur Besetzung von Professuren auf einen Gender Bias zu überprüfen. Die Auswahlkriterien, die wichtigsten Kernkompetenzen und deren Gewichtung sind festzulegen und schriftlich zu dokumentieren, sodass diese nicht im laufenden Verfahren angepasst werden. Eine Orientierung am geschlechtergerechten Ausschreibungstext und den von den Fakultäten/Fachbereichen zuvor festgelegten Kriterien sowie dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Professur. Bewerbungsunterlagen sollen den Kommissionsmitgliedern erst nach Festlegung der Kriterien zugänglich gemacht werden.
- ... eine Festlegung und Gewichtung der Bewerbungsunterlagen anhand der Auswahlkriterien allen Kommissionsmitgliedern zugänglich zu machen und im Zuge des Verfahrens eine konsequente Orientierung am Anforderungsprofil der zu besetzenden Professur zu verfolgen. Dabei sind alle Bewerberinnen und Bewerber nach dem gleichen Maßstab zu beurteilen, indem die Auswahlkriterien geschlechtergerecht formuliert werden und ein gleicher Fragenkatalog an alle Bewerberinnen und Bewerber gerichtet wird.

- ... im Zuge der Auswertung der Unterlagen die Überprüfung des in § 8, Abs. 4 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW geforderten Passus, dass Bewerbungen von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Wissenschaftlerinnen durch eine aktive Rekrutierung zur Bewerbung auffordern

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... eine Gewinnung von Bewerberinnen auf Professuren. Das Instrument der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist zu nutzen, um Frauen den Weg auf die Professur zu ermöglichen. Besonders in Fächern mit einem geringen Frauenanteil kann durch eine gezielte Suche und Ansprache von qualifizierten Frauen den Fachbereichen signalisiert werden, dass es kompetente Bewerberinnen in dem jeweiligen Fach gibt, die aber bisher nicht ausreichend wahrgenommen wurden.
- ... die Nutzung fachübergreifender und fachspezifischer Wissenschaftlerinnen-Datenbanken zur gezielten Ansprache von potenziellen Bewerberinnen.
- ... eine systematische und standardisierte Durchführung aktiver Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, die vom Rektorat aktiv unterstützt wird. Per

se erfolgt dadurch zwar nicht zwangsläufig eine Erhöhung des Frauenanteils, begünstigt aber, dass Frauen häufiger als hochqualifiziert wahrgenommen werden. Auch können angesprochene Frauen als Vorbilder fungieren und andere geeignete Bewerberinnen über die Hochschule und die jeweiligen Arbeitsbedingungen informieren. Jedoch sollte die Kontaktaufnahme nur dann erfolgen, wenn die Wissenschaftlerin eine realistische Chance besitzt, auf die Vorschlagsliste zu kommen. Die Berufungskommission sollte sich der erhöhten Verantwortung den angesprochenen Frauen gegenüber bewusst sein.

- ... eine erneute proaktive Anstrengung sollten nach der ersten Ausschreibung der Professur keine oder nur wenige Bewerbungen von Kandidatinnen vorliegen (bspw. durch Recherchen in Wissenschaftlerinnen-Datenbanken). Hier hat die Berufungskommission zu überprüfen, ob alle zielführenden Schritte zur Gewinnung von Frauen unternommen wurden. Die Bemühungen um eine aktive Gewinnung von Wissenschaftlerinnen sind in Protokoll und Abschlussbericht der Berufungskommission nachzuweisen.
- ... die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen als Gutachterinnen.

Transparente und strukturierte Verfahren durchführen

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... die zeitnahe Bestätigung des Eingangs der Bewerbungsunterlagen. Darüber hinaus ist während des gesamten Verfahrens den BewerberInnen gegenüber eine wertschätzende Kommunikation zu gewährleisten.
- ... die Durchführung transparenter Verfahren einschließlich einer systematischen Rückmeldung an die Bewerberinnen und Bewerber, in welcher Phase sich das Verfahren jeweils befindet. BewerberInnen sollten bspw. durch eine Internetplattform den Verfahrensstand und den weiteren geplanten zeitlichen Verlauf des Verfahrens einsehen können.
- ... die Gestaltung gleichwertiger bzw. ähnlicher räumlicher, zeitlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen für die Probenvorträge und Berufungsgespräche. Die Berufungskommission sollte sich genügend Zeit für alle BewerberInnen nehmen. Auch sollten den BewerberInnen Ansprech-

partnerInnen genannt werden, die im gesamten Verfahren bei Fragen zur Verfügung stehen, sowie Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt werden, wie ein Berufungsverfahren in der jeweiligen Hochschule abläuft.

Probenvorträge und Berufungsgespräche respektvoll und wertschätzend gestalten

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 9 Abs. 1) grundsätzlich ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderten Kriterien erfüllen.
- ... die Herstellung einer anerkennenden und respektvollen Atmosphäre, insbesondere im Rahmen der Probenvorträge und Berufungsgespräche, bspw. durch Pünktlichkeit und Anwesenheit der Kommissionsmitglieder während des gesamten Verfahrens.
- ... ein Unterlassen unzulässiger Fragen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Mutterschaft, Berufstätigkeit und Kindererziehung.
- ... die Entwicklung und verbindliche Berücksichtigung eines Fragenkatalogs für alle BewerberInnen, um gleiche Chancen zu ermöglichen.

Gender Bias und homosoziale Kooptationen reflektieren und minimieren

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... eine selbstreflexive Haltung aller Kommissionsmitglieder, um homosoziale Kooptationsprozesse zu hinterfragen sowie Offenheit, Vielfalt und Anderssein zu fördern.
- ... die Vermeidung von Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Elternschaft, Alter, Herkunft, Religion, Zugehörigkeit zu einer wissenschaftlichen Schule und/oder sexueller Orientierung.
- ... einem Gender Bias in der Leistungsbewertung entgegenzuwirken.

Faire und vergleichbare Qualifikationsbewertung und Listenerstellung garantieren – Operationalisierung der Kriterien

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... das Berufungsgespräch auf der Basis im Vorfeld festgelegter Fragen (Erhöhung der Vergleichbarkeit) zu führen. Die Bewertungsmaßstäbe der Qualifikationen und Kompetenzen müssen für alle Kandidatinnen und Kandidaten gleichermaßen angewendet werden und dürfen keinen Gender Bias aufweisen.
- ... bei der Bewertung der BewerberInnen auch Entwicklungspotenziale der einzelnen KandidatInnen, die Einbindung in die Lehre und die Übernahme allgemeiner Aufgaben zu berücksichtigen und Familien- bzw. Pflegezeiten angemessen zu würdigen.
- ... eine besondere Begründung, wenn bei der Erstellung der Liste für den Berufungsvorschlag keine Bewerberin berücksichtigt wird, unter Bezugnahme auf die dem Berufungsvorschlag beizufügende Liste aller eingegangenen Bewerbungen. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte dazu gehört werden.

Alternative Formate der Verfahrensgestaltung nutzen

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... eine offene Haltung zu alternativen Formaten der Verfahrensgestaltung (bspw. ein Berufungs-Symposium, eine Lehrveranstaltung mit Studierenden).

4.5 EMPFEHLUNGEN AN DIE BERUFUNGSBEAUFTRAGTEN

Berufungsbeauftragte als objektive Verfahrensbegleiterinnen/Verfahrensbegleiter

Notwendig ist seitens der/des Berufungsbeauftragten ...

- ... eine Reflexion und Übertragung des Erfahrungswissens in die Berufungsverfahren und Qualitätssicherungssysteme der Hochschule. Darüber hinaus sollte die Qualität der Berufungsverfahren

- ... Probevorträge so zu gestalten, dass alle Bewerberinnen und Bewerber zu zwei Themen sprechen: zu einer Fragestellung, die alle Bewerberinnen und Bewerber aufzugreifen haben, und zu einer spezifisch und individuell gewählten Fragestellung. Hierdurch wird die Vergleichbarkeit erhöht und das Spezifische sichtbar.

Schulungen zur Erhöhung der Gender-Kompetenz der Kommissionsmitglieder anbieten

Notwendig ist seitens der Berufungskommission ...

- ... eine Schulung aller Kommissionsmitglieder, um Stereotypisierungen und Diskriminierungen zu erkennen und sich Gender-Kompetenz anzueignen. Damit sie Ungleichbehandlung entgegenwirken können, sollten insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten, die Berufsbeauftragten und die Kommissionsvorsitzenden geschlechtersensibel beobachten können, wer wie definiert, was Qualität ist, wie solche Definitionen in Verfahrensverläufen verändert und angepasst werden.
- ... dass die/der Kommissionsvorsitzende ihren/seinen Einfluss mit hoher Gender-Kompetenz wahrnimmt und für einen qualitätsorientierten Verfahrensablauf Sorge trägt, der die Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer beachtet.

gesichert und die Kommission durch Beratung unterstützt werden, die sich bspw. auf Gleichstellungsfragen oder die Durchführung fairer Auswahlprozesse ohne Diskriminierungen bezieht.

- ... eine Zusammenarbeit zwischen Berufsbeauftragter/Berufsbeauftragtem und dem Berufsmanagement als Teil der Personalverwaltung einer Hochschule sowie eine Zusammenarbeit mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

... eigene Erfahrungen als Kommissionsmitglied in Berufungsverfahren gesammelt und konkrete Schulungen für die Aufgabe als Berufungsbeauftragte/Berufungsbeauftragter wahrgenommen zu haben, um die gesetzlichen und hochschulischen

Regelungen zu Berufungsverfahren zu kennen und in den Verfahren sicherzustellen.

... ein regelmäßiger fakultätsübergreifender Austausch mit anderen Berufungsbeauftragten zur Optimierung der Verfahrensgestaltung.

4.6 EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ZENTRALEN UND DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Beteiligungsmöglichkeiten ausschöpfen und erweitern

Notwendig ist seitens der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ...

- ... eine aktive Teilnahme an allen Sitzungen der Berufungskommission sowie der weiteren Entscheidungsgremien.
- ... eine aktive Nutzung der Möglichkeit des Rede- und Antragsrechts und die Verfassung von Stellungnahmen zu den Beschlüssen der Berufungskommission, die dem Berufungsvorschlag hinzugefügt werden müssen.
- ... die Möglichkeit der Nutzung eines Einvernehmensvorbehalts, damit sich die Gleichstellungsbeauftragte in einem Berufungsverfahren, das ihrer Einschätzung nach nicht geschlechtergerecht verläuft, an das Gleichstellungsreferat des Wissenschaftsministeriums NRW wenden kann.

Kompetenzen erhöhen und Austausch organisieren

Notwendig ist seitens der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ...

- ... die Teilnahme an einer Schulung für die Begleitung von Berufungsverfahren, damit Gleichstellungsbeauftragte ihre Funktion und Aufgabe kennen und wahrnehmen können. Sinnvoll können Arbeitshilfen für Gleichstellungsbeauftragte (im Rahmen der Qualitätssicherung) sein. Gerade für neue Gleichstellungsbeauftragte und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wäre eine Checkliste für geschlechtergerechte Berufungsverfahren, die eine Übersicht für die Mitwirkungs- und Interventionsmöglichkeiten enthält, eine sinnvolle Arbeitshilfe. Eine solche Übersicht könnte in Zusammenarbeit zwischen LaKof, Gleichstellungsreferat des MIWF NRW, Landesrektorenkonferenz (LRK)

und Landeskonferenzen der Kanzlerinnen und Kanzler erstellt werden.

- ... ein stetiger Austausch innerhalb der Hochschule zur Erhöhung der Qualitätssicherung unter Gender-Aspekten in Berufungsverfahren.
- ... ein Austausch zwischen den nordrhein-westfälischen Hochschulen, um die Wahrung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren systematisch umsetzen zu können. Durch die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene können zudem fachspezifische Aspekte berücksichtigt und bspw. potenzielle Bewerberinnen oder Gutachterinnen einfacher gefunden werden.
- ... die Kommissionsmitglieder und die Hochschulleitung auf die Vorteile und Qualitätsmerkmale aufmerksam zu machen, die durch die Mitwirkung von Frauen in Forschung und Lehre entstehen (Erhöhung der Vielfalt/Diversity, einschließlich von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund).
- ... die Veranstaltung von Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Förderung der wissenschaftlichen Laufbahn einschließlich Berufungsverfahren.

4.7 EMPFEHLUNGEN AN DIE EXTERNEN GUTACHTERINNEN/GUTACHTER

Leitfäden zur Gutachtenerstellung

Notwendig ist seitens der externen Gutachterinnen/ Gutachter ...

- ... eine voneinander unabhängige Erstellung der Gutachten, die sich am Ausschreibungstext und den Auswahlkriterien der Professur orientieren – auf der Basis gleicher einheitlicher Hinweise und Informationen.
- ... eine anerkennende Haltung gegenüber vielfältigen Karrierewegen und Berufsbiografien unter Diversity-Aspekten.

- ... eine nicht ausschließliche Bewertung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Die Gutachterinnen und Gutachter könnten zu den Berufungsvorträgen eingeladen werden, um einen persönlichen Eindruck von den Kandidatinnen und Kandidaten und somit eine vertiefte Beurteilungsbasis zu erhalten. Dies macht insbesondere für Berufungsverfahren an Kunst- und Musikhochschulen Sinn.
- ... eine Offenlegung möglicher Befangenheiten und Abhängigkeiten gegenüber den BewerberInnen und Kommissionsmitgliedern durch reflektierte und aufrichtige Klärungen.

Schlusswort

Der Gender-Report 2013 über Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren schließt mit dem Ausblick auf geschlechtergerechte Hochschulen, an denen alle Hochschulangehörigen ohne geschlechterhierarchisierende Strukturen Wissenschaft gestalten und Hochschulen leiten.

Die geschlechtergerechte Förderung von Hochschulstrukturen und -kulturen, Wissenschaftslaufbahnen und Berufungsverfahren verläuft aktuell im Spannungsfeld von Individuum, Organisation

und Gesellschaft und bewegt sich dabei zwischen Fortschritt, Stagnation und bisweilen Rückschritt. Die bisherigen Entwicklungen vermitteln weder auf der individuellen, institutionellen, kulturellen noch auf der strukturellen Ebene ein lineares oder ungebrochenes Bild.

Aber eines steht fest: Bei der Entwicklung zur geschlechtergerechten Hochschule und zur Chancengleichheit von Frauen und Männern stehen die nordrhein-westfälischen Hochschulen nicht mehr am Anfang des Weges, sondern sind bereits ein gutes Stück vorangekommen. Jetzt gilt es, diesen Weg konsequent weiterzugehen.