Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Gender-Report 2025
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 45

Gender-Report 2025
Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gleichstellung in den Fachbereichen

Lisa Mense, Nadine Başer, Ulla Hendrix, Büşra Kahraman, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von Hayley Basler, Jenny Chen und Sophie König

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung 7

Teil I
Geschlechterungleichheiten – Daten, Strukturen, Entwicklungen 11

1 HOCHSCHULEN IN NRW IM BUNDESDEUTSCHEN VERGLEICH 12
1.1 Studium und Studienabschluss 13
1.2 Promotion, Habilitation, Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung 21
1.3 Hochschulpersonal in NRW und bundesweit 23
1.4 Resümee 28

2 TRÄGERSTRUKTUR UND HOCHSCHULARTEN IN NRW 29
2.1 Studierende an den Hochschulen der verschiedenen Träger in NRW 29
2.2 Internationale Studierende in NRW nach Trägerstruktur der Hochschulen 31
2.3 Resümee 32

3 STUDIUM UND QUALIFIZIERUNG AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 33
3.1 Studium 33
3.2 Studienabschluss 40
3.3 Wissenschaftliche Qualifizierung an den Universitäten 42
3.4 Resümee 43

4 PERSONAL AN DEN HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 44
4.1 Personalgruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals 44
4.2 Professor_innen 45
4.3 Wissenschaftliches und künstlerisches Personal ohne Professur 53
4.4 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung 62
4.5 Resümee 70

5 GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DEN FÄCHERGRUPPEN 72
5.1 Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 73
5.2 Fächergruppe Ingenieurwissenschaften 74
5.3 Fächergruppe Geisteswissenschaften 76
5.4 Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften 77
5.5 Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften 79
5.6 Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft 80
5.7 Fächergruppe Sport 82
5.8 Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin 83
5.9 Resümee 84

6 GENDER PAY GAP BEI PROFESSOR_INNEN 85
6.1 Verdienstunterschiede auf der Ebene der Bruttogehälter 86
6.2 Leistungsbezüge in der W-Besoldung 90
6.3 Resümee 101

7 GENDER-DATENPROFILE DER HOCHSCHULEN IN TRÄGERSCHAFT DES LANDES NRW 103
RWTH Aachen 106
Universität Bielefeld 108
Ruhr-Universität Bochum 110
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 112
Technische Universität Dortmund 114
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf 116

Universität Duisburg-Essen ... 118
FernUniversität Hagen ... 120
Deutsche Sporthochschule Köln ... 122
Universität zu Köln ... 124
Universität Münster ... 126
Universität Paderborn ... 128
Universität Siegen ... 130
Bergische Universität Wuppertal ... 132
Fachhochschule Aachen ... 134
Hochschule Bielefeld ... 136
Hochschule Bochum ... 138
Hochschule für Gesundheit ... 140
Fachhochschule Dortmund ... 142
Hochschule Düsseldorf ... 144
Westfälische Hochschule ... 146
Hochschule Hamm-Lippstadt ... 148
Fachhochschule Südwestfalen ... 150
Hochschule Rhein-Waal ... 152
Technische Hochschule Köln ... 154
Hochschule Niederrhein ... 156
Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe ... 158
Hochschule Ruhr West ... 160
Fachhochschule Münster ... 162
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg ... 164
Hochschule für Musik Detmold ... 166
Kunstakademie Düsseldorf ... 168
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf ... 170
Folkwang Universität der Künste ... 172
Hochschule für Musik und Tanz Köln ... 174
Kunsthochschule für Medien Köln ... 176
Kunstakademie Münster ... 178

8 ZUSAMMENFASSUNG: ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AN DEN HOCHSCHULEN IN NRW ... 180
8.1 Qualifizierung – vom Studium bis zur Habilitation ... 180
8.2 Hochschulpersonal ... 181
8.3 Geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten ... 183
8.4 Fächergruppen ... 185
8.5 Fazit ... 185

Teil II
Gleichstellung – rechtliche Umsetzung und aktuelle Herausforderungen ... 187

1 GESCHLECHTERGERECHTE BESETZUNG DER LEITUNGSGREMIEN UND -POSITIONEN ... 189
1.1 Hochschulleitungen – Entwicklung der Frauen- und Männeranteile ... 190
1.2 Geschlechtergerechte Gremienbesetzung nach Hochschulart ... 193
1.3 Umgang mit Mehrfachbelastung von Professorinnen bei der Gremienarbeit ... 196
1.4 Resümee ... 197

2 GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN – NEU- UND WEITERENTWICKLUNGEN ... 198
2.1 Gleichstellungsprojekte nach Statusgruppen ... 198
2.2 Intersektionalität und Diversität als Konzepte in der Gleichstellungsarbeit ... 199
2.3 Neu- und Weiterentwicklungen von Gleichstellungsmaßnahmen ... 201
2.4 Resümee ... 204

3 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND WISSENSCHAFT, BERUF UND STUDIUM ... 205
3.1 Entwicklung und Ausbau der Kinderbetreuung ... 206
3.2 Maßnahmen für eine familienfreundliche Hochschulkultur ... 209
3.3 Resümee ... 215

4 SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG UND GEWALT – DISKRIMINIERUNGSARME HOCHSCHULE ... 217
4.1 Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie zum Schutz vor weiterer Diskriminierung ... 218
4.2 Ansprechpersonen und Anlaufstellen: Qualifizierung und Dokumentation ... 220
4.3 Maßnahmen und Bekanntmachungswege ... 224
4.4 Resümee ... 225

5 GESCHLECHTERFORSCHUNG – PROFESSUREN, ZENTREN, STUDIENGÄNGE ... 227
5.1 Empfehlungen des Wissenschaftsrats – Geschlechterforschung in Deutschland und NRW ... 227
5.2 Professuren mit Gender-Denomination ... 228
5.3 Zentren und Arbeitsstellen für Geschlechterforschung und ihre Ausstattung ... 235
5.4 Resümee ... 237

6 FINANZIERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN HOCHSCHULEN IN NRW ... 238
6.1 Finanzielle Förderung durch das Land NRW ... 238
6.2 Verwendung des Sockelbetrags ... 239
6.3 Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrags bei der internen Mittelverteilung ... 241
6.4 Weitere monetäre Anreizsysteme zur Realisierung von Gleichstellung ... 243
6.5 Finanzielle Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit ... 244
6.6 Resümee ... 245

7 GLEICHSTELLUNGSSTEUERUNG UND -CONTROLLING ... 246
7.1 Gleichstellungspläne und Experimentierklausel ... 246
7.2 Gleichstellungsquoten und -ziele ... 249
7.3 Weitere Instrumente des Gleichstellungscontrollings ... 254
7.4 Resümee ... 256

8 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND WEITERE AKTEUR_INNEN ... 257
8.1 Gleichstellungsbeauftragung auf der zentralen Ebene ... 257
8.2 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere dezentrale Akteur_innen ... 262
8.3 Resümee ... 268

9 ZUSAMMENFASSUNG: UMSETZUNG DER GESETZLICHEN GLEICHSTELLUNGSVORGABEN ZWISCHEN VERÄNDERUNGS- UND VERHARRUNGSTENDENZEN ... 270
9.1 Geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsgremien ... 270
9.2 Gleichstellungspolitische Projekte und Maßnahmen ... 271
9.3 Schaffung einer familienfreundlichen Hochschulkultur ... 271
9.4 Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt ... 272
9.5 Geschlechterforschung und Gender Studies ... 272
9.6 Finanzielle Mittel für die zentrale und dezentrale Gleichstellungsarbeit ... 272
9.7 Gleichstellungspläne, Gleichstellungsquoten und -ziele sowie weitere Controlling-Instrumente ... 273
9.8 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Akteur_innen ... 274
9.9 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere dezentrale Akteur_innen ... 274

Teil III
Gleichstellung in den Fachbereichen ... 275

1 FORSCHUNGSÜBERBLICK: WIE KOMMT GLEICHSTELLUNG IN DIE FACHBEREICHE? ... 277
1.1 Zum Verhältnis von Hochschulleitung und Fachbereichen ... 279
1.2 Zu Wandel und Beharrung in den Geschlechterordnungen ... 280
1.3 Zur Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen ... 281
1.4 Zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ... 283
1.5 Resümee ... 285

2 UNTERSUCHUNGSDESIGN ... 286
2.1 Forschungsfragen ... 286
2.2 Forschungsmethoden ... 286
2.3 Resümee ... 293

3 REGELUNGEN ZU DEN DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN IN DEN GRUND- UND WAHLORDNUNGEN ... 294
3.1 Wahl und Bestellung ... 295
3.2 Aufgaben und Rechte ... 296
3.3 Resümee ... 298

4 ZUM AMT DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTER – FINDUNGSPROZESSE UND ARBEITSINHALTE ... 299
4.1 Gewinnung von dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten ... 299
4.2 Amtszeiten und Statusgruppenzugehörigkeit ... 304
4.3 Arbeitsinhalte ... 306
4.4 Resümee ... 310

5 RESSOURCEN UND ENTLASTUNGEN FÜR DIE DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN ... 311
5.1 Erwerb von Gleichstellungswissen ... 311
5.2 Freistellungen und Ressourcen aus Sicht der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten ... 313
5.3 Entlastung, Unterstützung, finanzielle Mittel – Perspektiven von Schlüsselakteur_innen ... 316
5.4 Resümee ... 320

6 GLEICHSTELLUNGSVERSTÄNDNIS UND HANDLUNGSFELDER DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSARBEIT ... 321
6.1 Gleichstellungsverständnisse ... 321
6.2 Handlungsfelder ... 324
6.3 Resümee ... 335

7 ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKE ... 338
7.1 Kooperationsbeziehungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten ... 338
7.2 Verhältnis der Fachbereichsleitungen zu verschiedenen Gleichstellungs- und Hochschulakteur_innen ... 342
7.3 Perspektiven der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die Zusammenarbeit mit den Fachbereichsakteur_innen ... 346
7.4 Resümee ... 350

8 RELEVANZ VON GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN ... 352
8.1 Stellenwert von Gleichstellung aus Sicht der Fachbereichsleitungen ... 352
8.2 Gleichstellung im Fachbereich aus Sicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ... 357
8.3 Gleichstellungsarbeit als Herausforderung – Perspektiven der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ... 358
8.4 Resümee ... 363

9 TRANSFORMATIONEN, ERFOLGE UND PERSPEKTIVEN ... 365
9.1 Veränderungen der Gleichstellungsarbeit ... 365
9.2 Erfolge bei der Umsetzung von Gleichstellung im Fachbereich ... 367
9.3 Handlungsbedarfe ... 371
9.4 Resümee ... 379

10 ZUSAMMENFASSUNG: GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH – BEDEUTUNGEN, ERFAHRUNGEN UND ERFORDERNISSE ... 380
10.1 Wissenslücken und Herausforderungen für Gleichstellung im Fachbereich als Ausgangspunkte der Untersuchung ... 380
10.2 Unterschiedliche Rahmenbedingungen – ähnliche Herausforderungen: Amt und Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ... 381
10.3 Gleichstellung zwischen Widerspruch und Akzeptanz – Themen- und Handlungsfelder im Fachbereich ... 382
10.4 Gleichstellung zwischen Verantwortungsübernahme der Fachbereichsleitung und Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ... 383
10.5 Empfehlungen für die Weiterentwicklung und Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsarbeit ... 384

Verzeichnisse ... 389

Impressum ... 396

Teil III
Gleichstellung in den Fachbereichen

1	Forschungsüberblick: Wie kommt Gleichstellung in die Fachbereiche?	277
2	Untersuchungsdesign	286
3	Regelungen zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Grund- und Wahlordnungen	294
4	Zum Amt dezentraler Gleichstellungsbeauftragter – Findungsprozesse und Arbeitsinhalte	299
5	Ressourcen und Entlastungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	311
6	Gleichstellungsverständnis und Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit	321
7	Zusammenarbeit und Netzwerke	338
8	Relevanz von Gleichstellung in den Fachbereichen	352
9	Transformationen, Erfolge und Perspektiven	365
10	Zusammenfassung: Gleichstellung im Fachbereich – Bedeutungen, Erfahrungen und Erfordernisse	380

Die rund 260 Fachbereiche[1] und Fakultäten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen sind für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags von enormer Bedeutung. Gerade auf dieser dezentralen Ebene werden gleichstellungspolitisch wichtige Grundlagen gelegt: Hier werden nicht nur langfristige Personalentscheidungen, bspw. im Rahmen von Berufungsverfahren, getroffen und durch Denominationen von Professuren fachpolitische Weichen für die zukünftige disziplinäre Ausrichtung gestellt, sondern auch Karrieren gefördert, Mittel zugeteilt und inhaltliche Schwerpunkte für Forschung und Lehre gesetzt. In diese Prozesse haben Gleichstellungskriterien zumindest formell Eingang gefunden. Dennoch bewegen sich Fachbereiche und damit die Hochschulen insgesamt nur langsam hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, wie Teil I und Teil II des vorliegenden Gender-Reports belegen.

Während Gleichstellungspolitiken auf der zentralen Ebene der Hochschulen gut beforscht sind, liegen für die Ebene der Fachbereiche lediglich kleinere und meist regionale Untersuchungen vor. Daher ist es ein Ziel der vorliegenden Teilstudie des Gender-Reports 2025, empirisches Wissen über die Gleichstellungsarbeit in Fachbereichen und auch in den zentralen Einrichtungen der Hochschulen zu gewinnen. Im Fokus steht zum einen die Situation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Zum anderen geht es um die Haltungen und Aktivitäten der Fachbereichsleitungen (Dekan_innen und Prodekan_innen) zum Themenfeld Gleichstellung. Darüber hinaus gilt das Forschungsinteresse auch den Erfahrungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sowie mit ihren dezentralen Stellvertreterinnen.

Aufbau und thematische Auswertung

Im einleitenden Kapitel wird ein Überblick über vorliegende Forschungsergebnisse zur Gleichstellung in den Fachbereichen gegeben. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Studien, die im Zusammenhang mit der Implementierung von Gender-Mainstreaming an den Hochschulen durchgeführt wurden, sowie um regionale Fallstudien, die die Gleichstellungsarbeit ausgewählter Fachbereiche an einzelnen Universitäten in den Blick genommen haben. Erste vergleichende Überblicke für NRW liefern auch die seit dem Jahr 2010 erscheinenden Gender-Reporte.

Auf der Grundlage der Forschungsergebnisse und der sichtbar gewordenen Forschungsdesiderate wurden Forschungsfragen generiert und das Untersuchungsdesign entwickelt. Beides wird in Kap. 2 vorgestellt. Als Erhebungsmethoden wurden eine Website-Recherche, eine Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sowie Expert_innen-interviews mit Schlüsselakteur_innen für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen gewählt. Zu letzteren zählen neben Dekan_innen und Prodekan_innen weitere dezentrale Gleichstellungsakteur_innen sowie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

In Kap. 3 wird anhand der Website-Recherche dokumentiert, welche Regelungen die Grund- und Wahlordnungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten enthalten. Es wird aufgeschlüsselt, inwiefern diese zentralen Organisationsregelungen Details zur Wahl und Bestellung der dezentralen Amtsinhaberinnen sowie zur weiteren Ausgestaltung des Amtes festlegen.

Die Ergebnisse der Online-Befragung und der Expert_inneninterviews bilden die Basis für die Themen der Kap. 4 und 5 Diese beinhalten einen Überblick über wichtige Rahmenbedingungen des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, und es wird den Fragen nachgegangen, wie Kandidatinnen ür das Amt gewonnen werden und mit welchen Tätigkeiten und Arbeitsinhalten die dezentralen Amtsinhaberinnen befasst sind. Die Anforderungen an das dezentrale Gleichstellungsamt und Ressourcen, die für eine kompetente Amtsführung notwendig sind, werden anschließend in den Blick genommen.

Im Fokus von Kap. 6 stehen wichtige Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit. Aus der Perspektive der Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird zunächst dargelegt, welches Verständnis von Gleichstellung diese Akteur_innen haben und welche Zielsetzungen damit verbunden sind. Daran anschließend werden aktuelle Handlungsfelder vorgestellt, in denen Gleichstellung in den Fachbereichen umgesetzt wird.

Die Frage, wie sich die Kooperationsbeziehungen der verschiedenen Gleichstellungsakteur_innen sowohl miteinander als auch zur Hochschulleitung gestalten, wird

[1] Im Folgenden wird in Anlehnung an § 26 Abs. 1 HG ausschließlich der Begriff Fachbereich für die organisatorischen Grundeinheiten der Hochschule verwendet, wenn es sich um allgemeine Beschreibungen handelt.

auf der Basis der Online-Befragung und der Expert_inneninterviews in Kap. 7 analysiert, während Kap. 8 die Relevanz von Gleichstellung in den Fachbereichen näher beleuchtet. Anhand der Expert_inneninterviews wird der Blick auf den Stellenwert von Gleichstellung sowie Akzeptanz und Widerstände in den Fachbereichen gelegt. Die Online-Befragung gibt zudem Auskunft über die Herausforderungen, die die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst für ihre Arbeit identifizieren. Kap. 9 widmet sich Wandel, Erfolgen und Herausforderungen dezentraler Gleichstellungsarbeit aus verschiedenen Perspektiven. Hierzu wurden die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Online-Befragung nach den Erfolgen ihrer Tätigkeit gefragt und die Schlüsselakteur_innen in den Interviews um Auskunft über beobachtete Veränderungen sowie zu Möglichkeiten zur Stärkung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen gebeten.

Teil III schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse. Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse aus der vorliegenden Teilstudie III werden – unter Einbezug der Auswertungen der Hochschulbefragung in Teil II – Empfehlungen abgeleitet. Diese sollen Anregungen geben, wie dezentrale Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen weiterentwickelt werden kann.

1 FORSCHUNGSÜBERBLICK: WIE KOMMT GLEICHSTELLUNG IN DIE FACHBEREICHE?

Gleichstellung an den Hochschulen hat sich nicht nur zu einem relevanten Praxisfeld, sondern auch zu einem breiten Forschungsfeld entwickelt. Die Einführung von Gender-Mainstreaming[2] als neue verbindliche politische Gleichstellungsstrategie und die Strukturreformen der deutschen Hochschulen hin zu eigenverantwortlich handelnden Organisationen haben seit Beginn der 2000er-Jahre zu einem Wandel der Gleichstellungspolitik beigetragen. Daraus entwickelten sich sowohl Projekte zur Umsetzung als auch Forschungen zu den geschlechterbezogenen Auswirkungen der Reformen an den Hochschulen (vgl. hierzu bspw. Burkhardt/König 2005; Färber 2000; Roloff/Selent 2003). Im Fokus vieler Publikationen und Studien der hochschulbezogenen Gleichstellungsforschung steht die zentrale Ebene der Hochschulen. Gefragt wird, wie sich die neue Hochschulsteuerung auf die etablierten Gleichstellungspolitiken auswirkt (vgl. Beiträge in Löther/Vollmer 2014a; Vollmer 2013; Dahmen 2017; Löther/Riegraf 2017; Weber 2017) oder wie das Konzept Gender-Mainstreaming an den Hochschulen implementiert wird (Kamphans 2014; Macha et al. 2011; Burkhardt/König 2005; Schacherl et al. 2015). Ein weiterer Strang der Forschungsarbeiten diskutiert die Implikationen der Transformation der Hochschulen, die dem Leitbild des New Public Management folgt (vgl. hierzu Bogumil 2013), mit Blick auf die Geschlechterarrangements in der Wissenschaft eher kritisch (vgl. für einen Überblick Mense et al. 2024: 8; Hark/Hofbauer 2023; Laufenberg et al. 2018).

Nach Löther und Vollmer (2014b: 27) entwickelte sich Gleichstellung im Zuge der Strukturreformen zu einem relevanten Kriterium im verstärkten Wettbewerb der Hochschulen und rückte so in den Verantwortungsbereich der Leitungen. Gleichstellung wurde infolgedessen zunehmend nach einem Top-down-Prinzip von der Hochschulleitung im Zusammenwirken mit zentralen Gleichstellungsakteur_innen wie den Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen umgesetzt (Macha et al. 2011; Schacherl et al. 2015). Wie die Frauenförderpolitik zuvor wird Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender-Mainstreamings weiterhin als eine Querschnittsaufgabe verstanden, die in alle Teilbereiche der Hochschule hineinwirken soll (vgl. Erbe 2022: 54), nunmehr jedoch von der Leitungsebene ausgehend. Vor diesem Hintergrund wird eine gestiegene Nachfrage nach Gleichstellungsexpertise auch in den Fachbereichen konstatiert (vgl. Roski/Schacherl 2015: 65). Zudem wurde der Strategie des Gender-Mainstreamings eine

[2] Gender-Mainstreaming bezeichnet eine Gleichstellungsstrategie, bei der „Geschlecht als Aspekt in alle Entscheidungsprozesse und routinisierten Abläufe hineingebracht wird" (Macha et al. 2011: 30), sodass die Thematik in allen Bereichen einer Organisation verankert wird. Dazu hatten sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit Abschluss des Amsterdamer Vertrags 1997 verpflichtet, und Gender-Mainstreaming hat seitdem auch explizit in die Wissenschaftspolitik und -förderung Eingang gefunden (Kamphans 2014: 40ff.).

höhere Erfolgsaussicht mit Blick auf eine geschlechtergerechte Hochschule zugesprochen, die allerdings laut Giebhardt (2006: 13f.) kritisch zu hinterfragen und empirisch zu überprüfen ist. Auch weitere Autor_innen weisen darauf hin, dass mit dem veränderten Verständnis von Gleichstellungspolitik als Gestaltungsaufgabe der Hochschulleitung keineswegs der automatische Erfolg einer solchen Politik erwartet werden kann. Als Gefahren werden – neben einer lediglich „rhetorischen Modernisierung" (Wetterer 2003) – eine „Loslösung vom ursprünglichen Gerechtigkeitsanspruch" (Riegraf/Weber 2014: 77) und eine „Diskursverschiebung zu Effizienz und Human-Ressourcen-Argumenten" sowie – mit Blick auf die Karriereanforderungen – eine „Angleichung an die männliche Normalbiographie" benannt (Riegraf/Löther 2017: 7).

Außerdem wird aufgezeigt, dass sich Hochschulen aufgrund ihrer internen Strukturen, d. h. insbesondere durch die relative Autonomie der Fachbereiche und Fächer, der Implementierung neuer Steuerungsmodelle und Governance-Formen teilweise entziehen. Hochschulen werden daher als ‚unvollständige' oder ‚besondere Organisationen' bezeichnet, die durch das Prinzip der Disziplinarität geprägt sind (vgl. für einen Überblick Erbe 2022: 105ff.; Kehm 2012). Erbe (2022: 105ff.) kommt zu dem Ergebnis, dass der Erfolg der Organisation vor allem von den spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten der Hochschullehrenden abhängt, insofern hat die Leitung nur einen begrenzten Einfluss auf die hierarchische Steuerung. Zudem werden Wissenschaftler_innen im Verlauf der aufwendigen und langjährigen Qualifikationsphase in ihr jeweiliges Fach hineinsozialisiert. Daher identifizieren sich die akademischen Akteur_innen in den Fachbereichen üblicherweise eher mit den Normen und Werten ihrer Disziplin als mit denjenigen der Organisation, so die Beobachtung (vgl. Glöckner et al. 2019; Kehm 2012; Lempp 2022). Entscheidungen, die im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung, wie etwa in Berufungskommissionen, zu treffen sind, erfolgten daher im Sinne des Kollegialitätsprinzips und weniger mit Blick auf die Ziele der Gesamtorganisation (vgl. Erbe 2022: 107). Von der Hochschulleitung vorgegebene Ziele, wie Geschlechtergerechtigkeit oder die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, können vor diesem Hintergrund auf Widerstände stoßen. Denn diese werden oftmals als den akademischen Normen und Werten äußerlich verstanden und daher mit Skepsis betrachtet, wie Kamphans (2014: 254) in ihrer Untersuchung zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming an Hochschulen herausgearbeitet hat (vgl. hierzu auch Giebhardt 2006).

Daraus folgt, dass auch der gelebten Hochschul- und Fächerkultur – und damit dezentralen Akteur_innen – eine große Bedeutung für die Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben sowie darüber hinausgehender Gleichstellungsanliegen zukommt. Es sind vor allem die Professor_innen, die sowohl über die fachlich-inhaltliche Ausrichtung als auch die personelle Zusammensetzung eines Fachbereichs mitbestimmen und damit implizit entscheiden, welchen Stellenwert Gleichstellung in der Forschung und Lehre des Fachbereichs einnimmt. Klammer et al. stellen in ihrer Studie zum gleichstellungspolitischen Wissen und Handeln von Professor_innen heraus, dass diese ihre eigene Handlungsmacht in Bezug auf Gleichstellung als eher gering einschätzen und Gleichstellungsvorgaben z. T. nur strategisch erfüllen – und damit implizit untergraben (vgl. Klammer et al. 2020: 345f.).

Die Fachbereiche, ihre Strukturen sowie ihre handelnden Akteur_innen sind also wesentlich für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Dennoch ist die dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen bislang nur selten Gegenstand empirischer Studien (vgl. Löther/Steinweg 2025). Dies überrascht, denn auf die Bedeutung der Fachbereiche wird in der Forschung bereits seit einiger Zeit verwiesen (Giebhardt 2006; Löther/Glanz 2017; Schäfer 2012: 29; Selent 2003). Die im Vorfeld der Teilstudie durchgeführte Literaturrecherche zeichnet das Bild weniger verstreuter Studien, die sich zumeist mit einem Fokus auf einzelne Universitäten dezidiert mit Gleichstellungsarbeit in teils ausgewählten Fachbereichen befassen. Daneben lassen sich Hinweise in größer angelegten Forschungsarbeiten zur Implementierung von Gender-Mainstreaming und Gleichstellungssteuerung an den Hochschulen finden, die zeigen, dass die dezentralen Einheiten für die Umsetzung von Gleichstellung relevant sind.

Zusammengefasst beschäftigen sich die Arbeiten mit vier wesentlichen Aspekten: *erstens* dem Verhältnis zwischen zentraler und dezentraler Ebene an den Hochschulen, *zweitens* den widersprüchlichen Prozessen des Wandels und des Beharrens von Geschlechterordnungen in den Fachbereichen, *drittens* der konkreten Verankerung von Gleichstellung in einzelnen Fachbereichen sowie *viertens* dem Amt der dezentralen Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten. In diesem Kapitel werden entlang dieser vier Aspekte bislang vorliegende Forschungsarbeiten und -ergebnisse vorgestellt.

1.1 ZUM VERHÄLTNIS VON HOCHSCHULLEITUNG UND FACHBEREICHEN

Einige Forschungsarbeiten und -projekte beleuchten die institutionelle Verankerung von Gleichstellung oder untersuchen die Umsetzung von Steuerungsinstrumenten – beides zumeist mit Blick auf die zentrale Ebene. Gleichwohl findet die dezentrale Ebene durchaus Erwähnung, etwa indem ihre Funktion für die zentrale Steuerung von Gleichstellung analysiert, umgekehrt danach gefragt wird, was die zentrale Gleichstellungssteuerung auf der dezentralen Ebene jeweils bewirkt oder wenn eine Verantwortungszunahme der Dekan_innen für die Umsetzung von Gleichstellung konstatiert wird (vgl. bspw. Erbe 2022: 130; 155; 267).

Erbe (2022: 155) stellt die These auf, dass sich durch die vergrößerte Steuerungskompetenz der Hochschulen der „Handlungsdruck auf Fakultätsebene erhöhen" könnte. Die Fakultäten verfügten jedoch weiterhin über große Autonomie, sodass auch die jeweiligen Fachkulturen beeinflussen, inwiefern Gleichstellungsanliegen tatsächlich Beachtung finden. Anhand der vergleichenden Analyse von vier Fallhochschulen zeichnet Erbe (2022: 241ff.) ein komplexes Zusammenspiel zwischen zentraler Ebene und dezentralen Strukturen nach, das sich nicht nur durch die politische und rechtliche Steuerung sowie externe Anforderungen von Drittmittelgeber_innen, sondern auch anhand interner Strukturen und organisationaler Arrangements sowie spezifischer Hochschul- und Fachkulturen und nicht zuletzt durch persönliches Handeln und Motivation einzelner Akteur_innen justiert. Insbesondere der externe Wettbewerbsdruck habe zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession und damit auch der Fachbereiche und Fächer geführt (Erbe 2022: 268), bspw. durch Berufungsleitfäden, die Umwandlung von Gleichstellungsplänen in Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen, die damit verbundene Einführung von Zwischenstandsgesprächen sowie die Implementierung eines Monitorings (Erbe 2022: 247f.). Zugleich beschreibt sie die Implementierung von Gleichstellung auf der Ebene der Fachbereiche weiterhin als schwierig: So wurden an zwei Fallhochschulen „trotz maßgeblicher struktureller gleichstellungspolitischer Veränderungen in der Organisation […] die Fakultäten und Fachbereiche kaum erreicht" (Erbe 2022: 246). Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass die Hochschulleitungen „Konfrontationen mit Hochschullehrenden möglichst meiden, indem Maßnahmen häufig auf Freiwilligkeit basieren und umgangen werden können" (Erbe 2022: 268). Insbesondere im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Berufungsstrategie zeigen sich hochschulübergreifend „Beharrungskräfte" und „Umgehungsstrategien", die sich auf „grundsätzliche Vorbehalte unter den Professor_innen gegenüber der Verknüpfung von wissenschaftlicher Exzellenz mit Gleichstellung" stützen (Erbe 2022: 259; vgl. hierzu auch Giebhardt 2006).

Entsprechend bilanziert auch Feldmann im Rahmen der EQUISTU-Studie[3], die befragten Gleichstellungsakteur_innen an Hochschulen seien sich darüber einig, dass „tradierte Fachkulturen" und ganz konkret „die Selbststeuerungsbefugnisse der Fakultäten und Fachbereiche" die Steuerung von Gleichstellung erschweren (Feldmann 2015: 197). Auch Schacherl et al. (2015) zufolge ist eine zentrale Steuerung von Gleichstellungspolitik aufgrund der Organisationsstruktur der Hochschulen nicht zwangsläufig ‚durchschlagend': „In einer Organisation von Expert/-innen mit hohem Autonomiegrad und hoher Definitionsmacht werden die Spielräume gesetzlicher Regelungen in jede Richtung genutzt" (Schacherl et al. 2015: 22). Damit gleichstellungspolitische Veränderungen an Hochschulen herbeigeführt werden können, reicht eine zentrale Vorgehensweise allein demnach nicht aus, wie Selent (2003: 229) bereits vor mehr als 20 Jahren konstatierte.

Der Stellenwert, der dem Thema Gleichstellung beigemessen wird, unterscheidet sich nach Fächergruppe und Hochschulart. So wird eine verstärkte Aufmerksamkeit für Gleichstellungsthemen vor allem in Fächern mit geringem Frauenanteil an den Universitäten beobachtet (vgl. Feldmann 2015: 173). Riegraf und Löther (2017: 7) betonen, dass es gerade unter den Vorzeichen von ‚Exzellenz' und ‚Spitzenforschung' eine kleine Gruppe von Wissenschaftlerinnen gebe, vor allem aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften, die tatsächlich von Gleichstellungsmaßnahmen profitiere (vgl. hierzu auch Riegraf 2017, 2018). Wie bereits Erbe kommen sie zu

[3] EQUISTU ist die Abkürzung für „Equality Implementation Standards for Universities". Das Forschungsprojekt untersuchte im Zeitraum von Juni 2011 bis Mai 2014 an verschiedenen Fallhochschulen, mit welchen Steuerungsinstrumenten des Hochschulmanagements ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem befördert werden kann (vgl. Schacherl et al. 2015). Einige der hier zitierten Publikationen sind im Umfeld des Projektes entstanden (Erbe 2022; Feldmann 2015; Roski/Schacherl 2015; Schacherl et al. 2015). Weitere Informationen zum Projekt unter: http://www.equality-management.de [Zugriff am 27.08.2025].

dem Schluss, dass Gleichstellungsvorgaben vor allem da erfüllt werden, wo externe Anreize existieren, den geringen Frauenanteil an Wissenschaftler_innen zu erhöhen, etwa durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Auch die Evaluationsberichte zur zweiten und dritten Phase des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (vgl. Biela et al. 2022; Löther/Glanz 2017) kommen zu dem Ergebnis, dass das Programm bei den teilnehmenden Hochschulen zu einer stärkeren Verankerung von Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen in den Fachbereichen beitrage, gleichwohl bestehe gerade in den Fachbereichen weiterhin hohes Verbesserungspotenzial.

Eine aktuelle Veröffentlichung von Löther und Steinweg (2025) widmet sich auf der Basis von Evaluationsberichten zur Umsetzung von Gleichstellungspolitiken an fünf Universitäten ebenfalls der Frage, wie Hochschulen die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen steuern. Herausgearbeitet wird, dass Gleichstellungspolitik in den Fachbereichen in einem Spannungsverhältnis von hierarchischer Steuerung und Verhandlung stattfindet. Beide Steuerungsmodi koexistieren an allen fünf untersuchten Universitäten, ihre Gewichtung und Ausgestaltung variiert jedoch vor Ort (Löther/Steinweg 2025: 222). Während eine zentrale, d. h. hierarchische Steuerung der Hochschulleitung im Zusammenhang mit Berufungsverfahren – zur Erhöhung des Professorinnenanteils von Fachbereichen – durchaus angenommen wurde, kann diese gleichstellungspolitische Intervention jedoch auch zu Ablehnung führen. Dies geschieht dann, wenn die hierarchische Steuerung als Eingriff in die Autonomie des Fachbereichs sowie als Bruch mit Normen der wissenschaftlichen Profession empfunden wird (Löther/Steinweg 2025: 220). Demgegenüber wird die Steuerung über Verhandlungen, bspw. im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen, von den Fachbereichen eher akzeptiert, da stärker auf die jeweiligen spezifischen Bedingungen eingegangen werden kann. Zugleich ist dieses Steuerungsinstrument oftmals weniger verbindlich (Löther/Steinweg 2025: 220f.). Für alle fünf Universitäten werden, unabhängig von der Art der eingesetzten Steuerungsinstrumente, Defizite bei der Umsetzung von Gleichstellungspolitik in den Fachbereichen festgestellt. Obwohl Gleichstellung als Leitungsaufgabe gilt, „definierten nur drei Universitäten Gleichstellung explizit auch als Führungsaufgabe der Dekan*innen" (Löther/Steinweg 2025: 219). Darüber hinaus wurden auch Unterschiede zwischen den Fachbereichen „innerhalb der einzelnen Universitäten" deutlich (Löther/Steinweg 2025: 222). Letztlich liegt es an den einzelnen Fachbereichen, „ob sie zu gleichstellungspolitischem Handeln bereit sind oder Gleichstellung delegitimieren" (Löther/Steinweg 2025: 222).

1.2 ZU WANDEL UND BEHARRUNG IN DEN GESCHLECHTERORDNUNGEN

Gleichstellungspolitik auf der Ebene der Fachbereiche kann einen Kulturwandel vorantreiben, aber auch an Beharrungskräften scheitern, wie vorhandene Studien belegen. Einen Einblick in die Entwicklung von Frauenförder- und Gleichstellungspolitiken am Fachbereich Philosophie und Sozialwissenschaften (FB 05) der Universität Hamburg von 1974 bis 2000 bietet die Studie von Borgwardt et al. (2003). Sie zeichnet das Bild eines prozesshaften Wandels einer sich selbst genügenden Männergemeinschaft mit einer androzentrischen Organisationskultur hin „zu einer bunter gemischten Gesellschaft, die sich auf den Weg zu gleichberechtigten Teilhabe- und Artikulationschancen für beide Geschlechter begeben hat" (Borgwardt et al. 2003: 79). Borgwardt et al. (2003: 80) machen drei Einflüsse für das Aufbrechen der androzentrischen Organisationskultur aus. Dies sind *erstens* die gesellschaftlichen Entwicklungen in der BRD seit den späten 1960er-Jahren sowie *zweitens* die Gleichstellungspolitik der Stadt Hamburg und entsprechende Vorgaben zur Umsetzung der Frauenförderung an der Universität Hamburg. Die Frauenförderpolitik wurde sowohl von gleichstellungspolitisch aktiven Frauen am Fachbereich als auch von der Hochschulzentrale umgesetzt. Vor dem Hintergrund der männlichen Dominanz war die hierarchische Steuerung durch die Hochschule notwendige Voraussetzung, um gleichstellungspolitische Ziele durchzusetzen, jedoch nicht hinreichend. *Drittens* brauchte es für einen erfolgreichen Kultur- und Bewusstseinswandel in der Wissenschaft Akteur_innen im Fachbereich, die diesen voranbringen. Dies waren zum einen die Wissenschaftlerinnen selbst und zum anderen Personen mit feministischen Perspektiven und Gleichstellungsorientierung. Die vermehrte Teilhabe sowie Forderungen von Frauen im Fachbereich – u. a. von Studentinnen – trugen zur Transformation bei. Alle drei Aspekte sorgten zwar für ein punktuelles Durchbrechen der männlich dominierten Reproduktionszirkel (Männer berufen und fördern Männer), dennoch wirkt, so Borgwardt et al. (2003: 84), eine maskulin geprägte Kernkultur im „Unbewusste[n] der Institution" nach.

Auch Glöckner et al. (2019) kommen auf der Basis ihres Forschungsprojektes[4] zu Geschlechterordnungen und deren Wandel an einer Universität in Deutschland zu dem Ergebnis, dass an den untersuchten Fakultäten sichtbare und unsichtbare Geschlechternormen und -zuschreibungen wirksam sind, die

> *„Frauen als weniger passend für eine wissenschaftliche Karriere konstruieren. Sie verweisen auf latente Geschlechterwissensbestände, auf die auf einer vorreflexiven Ebene immer noch sehr selbstverständlich zurückgegriffen wird" (Glöckner et al. 2019: 79).*

Fakultätsübergreifend stellen die Autor_innen ein Nebeneinander von „Neutralisierung von Geschlecht und Stereotypisierung" fest (Glöckner et al. 2019: 79), was dazu führe, dass Geschlechterungleichheiten und Vorbehalte gegenüber gleichstellungspolitischen Anliegen und Vorgaben legitimiert werden (vgl. hierzu auch Lempp 2022). Indem Gleichstellungsakteur_innen die angenommene Geschlechtsneutralität von Wissenschaft zurückweisen und stattdessen auf ihre Vergeschlechtlichung hinweisen, stellen sie diese latenten (Geschlechter-)Wissensbestände und damit das wissenschaftliche Selbstverständnis infrage (Glöckner et al. 2019: 80).

Vor diesem Hintergrund sind auch durch die Hochschulleitung vorgegebene Gleichstellungsziele und -anforderungen mit Ablehnung konfrontiert, wenn nicht die impliziten Wissensbestände sowie die unterschiedlichen Ausgangssituationen und Wissenskulturen in den Fakultäten bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags einbezogen werden (Lempp 2022: 246). Es bedarf eines „partizipativen Prozess[es] der Konsensfindung und Konfliktlösung", um auch auf der Mikroebene in den Fakultäten einen Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen (Lempp 2022: 246).

1.3 ZUR VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN

Mit der Strategie des Gender-Mainstreamings sollte Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Bereiche der Hochschule verankert und damit auch in den Fachbereichen vorangebracht werden (Kamphans 2014). Als zentrale Handlungsfelder für Gender-Mainstreaming auf der Ebene der Fachbereiche nennt Kamphans (2014: 54ff.) zunächst die geschlechtergerechte Gestaltung von Studiengängen, sowohl mit dem Ziel, Chancengerechtigkeit zu verwirklichen, als auch im Sinne der Qualitätssicherung des Studiums. Darüber hinaus sei es erforderlich, auf der dezentralen Ebene eine „systematische genderbewusste Personal- und Organisationsentwicklung" (Kamphans 2014: 54) zu forcieren, die ihren Ausgangspunkt in den diversen Gender Gaps der unterschiedlichen Gruppen (Studierende, Mittelbau sowie Professor_innen) im Fachbereich nimmt.

Einige der wenigen Veröffentlichungen, die sich konkret mit der Implementierung von Gleichstellungspolitik im Zuge der Hochschulreform in Verbindung mit Gender-Mainstreaming-Prozessen auf Ebene der Fachbereiche befassen, sind im Umfeld des Projektes „QueR" der TU Dortmund entstanden (Roloff et al. 2003; Roloff/Selent 2003; Selent 2002, 2003).[5] Das Projekt vereinte Bottom-up- und Top-down-Prozesse, indem es die Hochschulleitung als zentrale Steuerungsinstanz und Mittelgeberin sowie die Fachbereichsleitungen und -angehörigen einbezog. „[B]eteiligungsorientierte und gleichstellungsintegrierende Organisationsentwicklungsprozesse in Fachbereichen und Fakultäten" bildeten daher ein Handlungsfeld des Projektes (Roloff 2003: 30). Mit intensiver Beratung, Betreuung und Begleitung bei der Entwicklung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie durch die Einführung eines monetären Anreizsystems konnten konkrete gleichstellungsfördernde Reformen angestoßen werden. Die im Rahmen des Projektes gewonnenen Erfahrungen verdeutlichen, dass es für eine erfolgreiche Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen zunächst eines ausreichenden Wissens über die Geschlechterverhältnisse in der eigenen Organisation bedarf, um geeignete Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln. Darüber hinaus ist die jeweilige Fachkultur zu berücksichtigen (Selent 2002: 114). Es

[4] Das Forschungsprojekt „Gendered University" wurde von 2013 bis 2017 an einer Universität in Deutschland durchgeführt. Untersucht wurde an vier Fakultäten, wie sich die hochschulpolitischen Reformbestrebungen auf die jeweiligen Geschlechterordnungen auswirken und wo sich Barrieren gegenüber der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zeigen (vgl. hierzu auch Lempp 2022).

[5] Das Projekt wurde von 1998 bis 2002 im Zuge der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie an der TU Dortmund (seinerzeit Universität Dortmund) durchgeführt. Vier Pilotfachbereiche (Chemie, Maschinenbau, Raumplanung sowie Gesellschaftswissenschaften, Philosophie, Theologie) beteiligten sich zunächst an dem Projekt, später kamen weitere sowie eine zentrale wissenschaftliche Einheit hinzu (vgl. zum Projekt Roloff et al. 2003; Roloff/Selent 2003).

zeigte sich ebenfalls, dass zur erfolgreichen Integration von Gleichstellungszielen in den Fachbereichen partizipative Prozesse notwendig sind, die dort von engagierten Akteur_innen getragen werden. Erklärtes Ziel des Projektes war es, nachhaltige Strukturen für eine geschlechtergerechte Qualitätsentwicklung – auch in den Fachbereichen – zu schaffen, die sich mit dem Projektende selbst tragen, indem Geschlechtergerechtigkeit zentral wie dezentral als Querschnittsaufgabe der Organisationsentwicklung erhalten bleibt (Roloff et al. 2003: 51).

Die Verankerung von Gleichstellung im Alltag der Technischen Fakultät sowie der Abteilung Psychologie in der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft der Universität Bielefeld nimmt die Studie „Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt" in den Blick (Schäfer 2012). Dabei stehen die Vorstellungen von Akteur_innen zur Frage der Gleichstellung, ihre Wahrnehmung von Handlungsmöglichkeiten und die Gleichstellungspraxis im Kontext von Berufungsverfahren und Gleichstellungsplänen im Fokus. Im Ergebnis zeigen sich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Geschlechterverteilungen und Fächerkulturen verschiedene Deutungsmuster hinsichtlich der geringeren Teilhabe von Frauen: In der Abteilung für Psychologie wird die Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren Positionen mit ihrer stärkeren Praxisorientierung begründet – und damit aus dem Verantwortungsbereich der eigenen Abteilung auf die Wissenschaftlerinnen selbst verlagert. Demgegenüber gab es an der Technischen Fakultät aufgrund externer Förderprogramme die Möglichkeit, neue Professuren einzurichten und diese für die gezielte Gewinnung von Frauen zu nutzen (Schäfer 2012: 31).

Schäfer kommt zu dem Ergebnis, dass die Möglichkeitsräume für gleichstellungspolitisches Fakultätshandeln im untersuchten MINT-Fachbereich als hoch eingeschätzt werden, während im Fachbereich Psychologie eher gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen und geschlechterbezogene Unterschiede hinsichtlich der Studienwahl und Karriereorientierung für den geringen Professorinnenanteil verantwortlich gemacht werden. Entsprechend eng werden daher am Fachbereich Psychologie auch die gleichstellungspolitischen Gestaltungsspielräume eingeschätzt (Schäfer 2012: 32). Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf der Ebene der Fachbereiche ist also kein Selbstläufer, sondern benötigt neben dem Willen und einem entsprechenden Gleichstellungswissen u. a. Zeit, Arbeitskraft und Geld – und somit auch institutionell abgesicherte Strukturen (Selent 2002: 104ff.).

Genauere Auskunft über den Stand der dezentralen Gleichstellungsarbeit sowie über die Verankerung von Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen geben die seit 2010 erscheinenden Gender-Reporte. So wurden 2010 und 2013 jeweils Bestandsaufnahmen und Inhaltsanalysen der Frauenförderpläne (seit 2016 Gleichstellungspläne nach §§ 5–6 LGG) der nordrhein-westfälischen Hochschulen vorgenommen. Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne können, auch wenn sie mittlerweile um weitere Instrumentarien ergänzt wurden, als ein klassisches und zugleich zentrales Werkzeug der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen gelten, sind sie doch bereits seit Mitte der 1990er-Jahre bundesweit über die Hochschulgesetze der Länder vorgegeben (Blome et al. 2013: 204). Allerdings weisen Becker et al. (2010) und Kortendiek et al. (2013) für Nordrhein-Westfalen zunächst nach, dass ein beträchtlicher Anteil der Hochschulen über Jahre hinweg nicht bzw. nicht flächendeckend für alle Fachbereiche über gültige Frauenförderpläne verfügte (Becker et al. 2010: 142; Kortendiek et al. 2013: 233). Erst nach der Einführung einer temporär bestehenden Malus-Regelung im Rahmen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Wissenschaftsministerium und den einzelnen Universitäten und HAWs hat sich die Anzahl der gültigen Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne dauerhaft und über alle Hochschularten hinweg auf einem sehr hohen Niveau etabliert (Kortendiek et al. 2016: 235, 2019: 203, 2022: 197 vgl. auch Teil II 7.).

Eine Inhaltsanalyse der Frauenförderpläne macht zudem sichtbar, dass das Instrument selbst sehr unterschiedlich angewendet wird, sodass es „unmöglich [ist], allgemeine Aussagen über die Fachbereiche in den Hochschulen Nordrhein-Westfalens bezogen auf ihre Gleichstellungsbemühungen und -erfolge zu treffen" (Becker et al. 2010: 143). Vielmehr zeigte sich ein breites Spektrum von Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen an den Fachbereichen. Eine Ursache dafür bilden die geschlechterbezogenen Unterschiede zwischen den Fächern, indem etwa in technischen Fächern ein besonderer Fokus auf die Gewinnung von Studentinnen (und Nachwuchswissenschaftlerinnen) gelegt wird oder fachspezifische Schlüsselqualifikationen durch Fortbildungen vermittelt werden sollen. Auch ergriffen einzelne Fachbereiche neben der Einzelförderung von Frauen bereits strukturelle Maßnahmen, bspw. zur Erhö-

hung des Professorinnenanteils oder zur Verbesserung der Vereinbarkeit mit familienbezogener Care-Arbeit (Becker et al. 2010: 144ff.; Kortendiek et al. 2013: 237ff.). Zugleich führen die teils langjährigen Versäumnisse einiger Fachbereiche, gültige Frauenförderpläne vorzulegen und fortzuschreiben, zu sehr ungleichen Voraussetzungen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit.

1.4 ZUM AMT DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Gleichstellungsarbeit hat sich im Zuge der Hochschulreformen stark ausdifferenziert. Vor diesem Hintergrund hat die Anzahl an Gleichstellungsakteur_innen und -stellen neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten deutlich zugenommen, wie verschiedene Autorinnen betonen (bspw. Dahmen 2017; Löther/Vollmer 2014b: 17; Roski/Schacherl 2015: 64). Eine Erhebung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)[6] ergab bereits für das Jahr 2011, dass etwa 30 % der mit Gleichstellung befassten Stellen außerhalb der zentralen Gleichstellungsbüros angesiedelt waren (Vollmer 2013: 35). Hierbei handelt es sich bspw. um Stabsstellen der Hochschulleitung und insbesondere auch um die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und weiteren dezentralen Einheiten.

Bereits Ende der 1980er-Jahre wurden an einigen westdeutschen Hochschulen Frauenbeauftragte des Fachbereichs ernannt. Laut Borgwardt und Eichholz (2003) wurde bspw. die Frauenförderung an der Universität Hamburg dezentralisiert, indem unabhängig von der zentralen Frauenbeauftragten eigenständige Frauenbeauftragte in den Fachbereichen die Personalauswahl begleiteten. Bezogen auf einen geistes- und sozialwissenschaftlich ausgerichteten Fachbereich kommen die Autor_innen zu dem Ergebnis, dass die Frauenförderung, „verkörpert in der Frauenbeauftragten, […] so insgesamt zum Störfaktor in den Routinen der traditionellen Rekrutierung" wurde (Borgwardt/Eichholz 2003: 235), was im konkreten Fall mit einer Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich einherging.

Im Zeitverlauf ist der Anteil dezentraler Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragter deutlich angestiegen. Denn, wie Blome et al. (2013: 112ff.) in ihrem praxisorientierten „Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen" konstatieren, führten sowohl der Komplexitätszuwachs von Gleichstellungsarbeit als auch die dezentralisierten Entscheidungsstrukturen an Hochschulen dazu, dass zentrale Gleichstellungsbeauftragte das Arbeitsfeld unmöglich komplett abdecken können.[7] Zugleich wurde das Amt der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten auch in den Landeshochschulgesetzen verankert. So sah etwa das seit Anfang 1994 geltende Niedersächsische Hochschulgesetz vor, dass Frauenbeauftragte an den Fachbereichen und Einrichtungen bestellt werden konnten (vgl. Giebhardt 2006: 161).

Giebhardt (2006) kommt in ihrer Dissertation zur Umsetzung gesetzlicher Regelungen der 1990er-Jahre in die Gleichstellungspraxis an hessischen und niedersächsischen Universitäten zu dem Ergebnis, dass die Frauenbeauftragten der Fachbereiche zwar – bis auf das Widerspruchsrecht – die gleichen Rechte wie die zentralen Frauenbeauftragten innehaben, jedoch anders als letztere ehrenamtlich arbeiten (Giebhardt 2006: 161). Dies ist auch ein Befund einer vergleichenden Recherche der Landeshochschulgesetze Mitte der 2010er-Jahre, der zufolge dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Amt ausschließlich ehrenamtlich bzw. nebenberuflich ausübten (Hein 2014: 143f.).[8] Im Vergleich zu den zentralen Gleichstellungsbeauftragten sei das Aufgabenprofil zudem unklarer und die Zuständigkeiten oft nicht eindeutig zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten abgegrenzt (Hein 2014: 144f.). Zugleich erweisen sich die Anforderungen an dezentrale Gleichstellungsbeauftragte als komplex (Hein 2014: 146f.): Neben einer Sensibilität für und einem Wissen um Prozesse und Strukturen im Fachbereich müsse die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Genderkompetenz, rhetorisches Geschick, Konfliktmanagement und – angesichts der nebenberuflichen Tätigkeit – die Fähigkeit zum Zeitmanagement mitbringen. Zugleich seien eigene Netzwerke von Vorteil sowie die permanente Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Gerade diese

[6] Bei der Erhebung handelt es sich um eine bundesweite quantitative Bestandserhebung der personellen Strukturen in der hochschulischen Gleichstellung, die das CEWS im Rahmen des BMBF-geförderten Drittmittelprojektes „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel" im Sommer 2011 durchführte.

[7] Für die Hochschulen in NRW dokumentieren die Erhebungen im Rahmen der Gender-Reporte seit 2016, ob an den Fachbereichen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretungen bestellt wurden. Dies ist mittlerweile überwiegend der Fall (vgl. Teil II 8., Kortendiek et al. 2022: 193f.).

[8] Demgegenüber berichtet Erbe (2022: 236), dass eine von ihr untersuchte Fallhochschule an einigen Fachbereichen Anfang der 2010er-Jahre bereits hauptamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellte.

Abstimmung zwischen den verschiedenen zentralen und dezentralen Akteur_innen wird auch von Dahmen (2017) als Herausforderung benannt. Wenn sie misslingt, kann das zur Destabilisierung von Gleichstellung führen (vgl. Dahmen 2017: 19).

Als mögliche Probleme werden neben solchen komplexen Anforderungen die knappen materiellen und zeitlichen Ressourcen, die kurzen Wahlperioden mit der Gefahr des Wissensverlusts und die unterschiedlichen Qualifikationshintergründe benannt (vgl. Hein 2014: 149). Während es sich bei den zentralen Gleichstellungsbeauftragten oftmals um freigestellte und zu Teilen professionalisierte Akteurinnen handelt, sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eher in ihrem Fach ausgewiesene Expertinnen und verfügen häufig nicht über eine professionelle Gleichstellungsexpertise. Deshalb hat es verschiedene Professionalisierungsinitiativen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gegeben, etwa ein Mentoring-Programm der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika NRW (LaKof) oder die Qualifikationsmaßnahme FUTURA in Berlin (Hein 2014: 147f.).

Bezüglich der konkreten Arbeitsbedingungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird ihre Tätigkeit, wenn sie als konstruktive oder pragmatische Mitarbeit empfunden wird, durchaus wertgeschätzt (Giebhardt 2006: 167). Gleichwohl sind die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen auch mit Herabsetzungen oder Spott konfrontiert – und dies häufiger als ihre zentralen Kolleginnen. Eine Studie zu Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffen auf Gleichstellungsarbeit an den niedersächsischen Hochschulen aus dem Jahr 2017 liefert ebenfalls eher ernüchternde Befunde (Marx/Kotlenga 2017). So wird dort von grundlegenden Widerständen bei der Einführung des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten berichtet, das als „vermeintliche Einschränkung der Freiheit von Forschung und Lehre" interpretiert werde (Marx/Kotlenga 2017: 18). Weiterhin sei an einer Hochschule versucht worden, das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch Novellierung der Grundordnung wieder abzuschaffen. Befragte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gaben an, dass sie selbst bei ihrer Amtsausübung ebenso wie gleichstellungsaffine Gremienvertreterinnen Mobbing und verbalen Angriffen ausgesetzt seien. Als weiteres Ergebnis zeigte sich, dass in einigen Fällen nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen von ihren Vorgesetzten „an der freien Amtsausübung faktisch gehindert würden" (Marx/Kotlenga 2017: 19). Eine ablehnende Haltung gegenüber Gleichstellungsthemen führe auch dazu, dass genderbezogene Themen kaum in Lehre und Forschung integriert würden, da Nachwuchswissenschaftler_innen Geschlechterperspektiven mieden, um einem Rechtfertigungsdruck zu entgehen, und auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte „genervtes Augenrollen" vermeiden wollten (Marx/Kotlenga 2017: 26).

Die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen stellt also, wie bereits anhand dieser ersten Skizze deutlich wird, eine komplexe Aufgabe dar, die teils unter schwierigen Voraussetzungen zu erledigen ist. Um den Gleichstellungsauftrag in den Fachbereichen umzusetzen, bedarf es jedoch nicht nur gut mit Ressourcen ausgestattete und über Gleichstellungsexpertise verfügende Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch der Verantwortung der Fachbereichsleitungen. Dekan_innen werden laut Löther und Steinweg (2025: 219) von den Hochschulen jedoch seltener als Zuständige für Gleichstellung adressiert, stattdessen wird diese Aufgabe den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen (vgl. hierzu auch Giebhardt 2006).

1.5 RESÜMEE

Vor allem zwei Entwicklungen um die Jahrtausendwende haben zu einer gestiegenen Bedeutung von Forschungen zu Gleichstellungspolitiken an den Hochschulen in Deutschland beigetragen: Hochschulstrukturreformen, die mehr Autonomie und Wettbewerbsorientierung mit sich brachten, sowie die Verabschiedung von Gender-Mainstreaming als EU-weite Gleichstellungsstrategie, die alle Einheiten – und somit auch die Fachbereiche – durchdringen soll und Gleichstellung stärker als bisher als Leitungsaufgabe institutionalisiert. Die mittlerweile zahlreichen Studien zur Gleichstellungsarbeit an Hochschulen beschäftigen sich oftmals ausschließlich mit der zentralen Ebene, während die Fachbereiche und anderen dezentralen Einheiten erst vereinzelt in den Blick genommen werden.

Bisherige Einblicke in die Gleichstellungsarbeit auf den dezentralen Ebenen gehen vor allem auf Fallstudien zurück, die vorwiegend an Universitäten durchgeführt wurden. Die Ergebnisse verweisen auf die entscheidende Bedeutung der Fachbereichsebene: Gleichstellungsarbeit an Hochschulen lässt sich nur bedingt über die Hochschulleitung hierarchisch steuern, denn der Einfluss der unterschiedlichen Fachkulturen ist stark. Ferner beanspruchen die Fachbereiche für sich Definitionsmacht und Autonomie. Geschlechterstereotype und die Externalisierung von Verantwortung für Geschlechterungleichheiten tragen außerdem dazu bei, dass nicht immer Handlungsbedarf für Gleichstellung gesehen wird. Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen stoßen deshalb auf Widerstände. Außerdem sind sie häufig mit geringen Ressourcen ausgestattet und – zumindest als Mittelbaubeschäftigte – abhängig von relevanten Personen innerhalb des Fachbereichs.

Angesicht der starken Autonomie der Fächer und der herausgehobenen Stellung der Professor_innen praktizieren Hochschulleitungen, so wird konstatiert, eher eine Gleichstellungssteuerung durch Verhandlungen anstelle einer hierarchischen Top-down-Steuerung. Diese an Konsens orientierte Vorgehensweise der zentralen Ebene ruft zwar weniger Widerstände in den Fachbereichen hervor, ist jedoch auch weniger verbindlich, was die tatsächliche Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags in den Fachbereichen betrifft. Ungeachtet der genannten Problematiken im Bereich der dezentralen Gleichstellungsarbeit wurden in den rezipierten Studien mitunter Anzeichen eines Kulturwandels in Richtung einer größeren Offenheit für Gleichstellungsanliegen festgestellt. Als entscheidend hierfür gelten engagierte Akteur_innen. Auch für die nordrhein-westfälischen Hochschulen lässt sich anhand der Erhebungen im Rahmen der Gender-Reporte ein verstärktes Engagement für Gleichstellung in den Fachbereichen feststellen. Dies betrifft sowohl die Erstellung und Fortschreibung dezentraler Gleichstellungspläne als auch die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten auf Fachbereichsebene.

Der Forschungsüberblick zeigt, dass es über die ersten Bestandsaufnahmen hinaus an Studien fehlt, die dezentrale Gleichstellungsarbeit systematisch vergleichend untersuchen und dabei Unterschiede nach Hochschulart und Fächergruppe berücksichtigen.

2 UNTERSUCHUNGSDESIGN

Die vorliegende Teilstudie widmet sich dem Thema Gleichstellung in den Fachbereichen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Der Forschungsüberblick zeigt, dass trotz der anerkannten Relevanz der Fachbereiche für die Herstellung einer geschlechtergerechten Hochschule nur wenige Forschungsergebnisse zum Thema vorliegen. Zumeist sind es lokale bzw. regionale Studien an einzelnen Hochschulen, die sich dezidiert mit Gleichstellungspolitik und -arbeit in Fachbereichen befassen. Ziel der vorliegenden Teilstudie ist es daher, einen Überblick über dezentrale Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen in NRW zu generieren und daraus Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie der Gleichstellungsauftrag in den Fachbereichen verstanden und umgesetzt wird.

2.1 FORSCHUNGSFRAGEN

Zur besseren Förderung der Gleichstellung an Hochschulen existiert seit vielen Jahren das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und z. T. auch in weiteren dezentralen Einheiten. Wie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten das Amt ausfüllen, mit welchen Aufgaben sie konkret befasst sind und welche Herausforderungen und auch Erfolge sie mit ihrer Arbeit verbinden, darüber liegt bislang kaum forschungsbasiertes Wissen vor. Daher befasst sich die vorliegende Studie mit der Situation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen und geht den folgenden Fragen nach: Wie sind die rechtlichen Rahmenbedingungen des Amtes gestaltet? Gibt es Unterschiede im Hinblick auf die Dauer der Amtsperioden und welche Statusgruppen sind vertreten? Wie erlangen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellungswissen und -kompetenzen? Darüber hinaus sollen das Aufgabenspektrum und die tatsächlichen Arbeitsinhalte sichtbar gemacht werden: Wie werden Aufgaben definiert und Schwerpunkte gesetzt? Welche Ressourcen (z. B. Budget, Zuarbeit, Sekretariat, eigener Raum) stehen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit zur Verfügung? Erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine zeitliche Entlastung für ihre Tätigkeit?

Jenseits dieser grundlegenden Fragestellungen ist von Interesse, über welche Handlungsspielräume die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verfügen, in welchen Unterstützungskonstellationen sie agieren und wo sie auf Widerstände stoßen. Es lässt sich zudem fragen, wie Gleichstellung in den Gremien des Fachbereichs (z. B. Berufungskommissionen und Fachbereichsrat) verhandelt wird und welche Haltung die dezentrale Leitungsebene (das Dekanat) gegenüber Gleichstellungsanliegen einnimmt. Dabei steht auch das Verhältnis zwischen Fachbereich und zentraler Ebene im Fokus. Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichsleitungen, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der zentralen Gleichstellungsebene einerseits sowie der Hochschulleitung andererseits? Wenig bekannt ist zudem, wie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte selbst ihre Erfolge bewerten und wo sie Herausforderungen und Unterstützungsbedarf sehen.

2.2 FORSCHUNGSMETHODEN

In den angeführten Forschungsfragen sind sowohl Informations- als auch komplexere Beurteilungsfragen enthalten. Um den Stellenwert von Gleichstellung in den Fachbereichen einschätzen zu können, sind zudem die Perspektiven von Akteur_innen mit unterschiedlichen Positionen erforderlich. Deshalb wurde für das Forschungsdesign ein triangulatives Vorgehen gewählt, das aus einem Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungen besteht und überdies multiperspektivisch angelegt ist.

Mittels einer Website-Recherche wurde – ergänzend zu Teil II dieses Gender-Reports – eine Bestandsaufnahme der dezentralen Gleichstellungsstrukturen und zuständigen Personen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes vorgenommen. Außerdem wurden die Regelungen zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Grund- und Wahlordnungen der Hochschulen gesichtet und analysiert.

Eine teilstandardisierte anonyme Online-Befragung richtete sich an alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Die persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen dieser wichtigen Gleichstellungsakteurinnen in den Fachbereichen können so herausgearbeitet werden.

Mit Expert_inneninterviews wurde der breitere Kontext der dezentralen Gleichstellungsarbeit ausgeleuchtet. Im Fokus stand die Perspektive der dezentralen Leitung, d. h. der Dekan_innen und Prodekan_innen, die als Leitungspersonen die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an den Fachbereichen tragen und als Akteur_innen mit eigener Gestaltungsmacht das Gelingen von Gleichstellungsarbeit maßgeblich beeinflussen. Befragt wurden zudem weitere Gleichstellungsakteur_innen an den Fachbereichen und auf der zentralen Ebene.

Im Folgenden werden die einzelnen Erhebungsschritte detailliert vorgestellt.

2.2.1 Website-Recherche

Im Vorfeld der beiden anderen Erhebungsschritte wurden im Dezember 2023/Januar 2024 Website-Recherchen der 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes durchgeführt. Zunächst wurden die Websites sowohl auf der zentralen Ebene als auch auf der Ebene der Fachbereiche und weiteren dezentralen Einheiten durchsucht, um Angaben zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen erfassen zu können. Des Weiteren wurden Prodekanate und Stellen von Referentinnen mit Gleichstellungsbezug ermittelt. Hierzu wurde in einem ersten Schritt auf den Websites der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. des -büros nach Informationen zu den dezentralen Akteur_innen, insbesondere den Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichen und weiteren Einrichtungen, gesucht. Oftmals enthalten die Websites der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine entsprechende Übersicht über ihre dezentralen Stellvertreterinnen sowie Links zu den jeweiligen Fachbereichsseiten. Jedoch sind die Informationen nicht immer vorhanden oder aktuell. Daher wurden in einem zweiten Schritt auf den Seiten aller Fachbereiche die Gleichstellungsbeauftragten sowie weitere Akteur_innen wie Referent_innen recherchiert. Hierbei zeigte sich, dass Informationen zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder insgesamt zur Gleichstellung auf den Websites der Fachbereiche je nach Hochschule oder auch innerhalb der Hochschulen unterschiedlich gut aufbereitet sind. Auf vielen Fachbereichsseiten gibt es einen Reiter zu Gleichstellung, Diversity oder direkt zu den Gleichstellungsbeauftragten. Häufig sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auch unter dem Reiter Beauftragte, Gremien oder Kontakte zu finden. Allerdings gibt es auch Fachbereiche, bei denen das Thema Gleichstellung auf der Webseite schwer zugänglich oder sogar nicht präsent ist.

Die weitere Website-Recherche galt den hochschulrechtlichen Regelungen zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Auf der Basis der zentralen Grund- und Wahlordnungen der Hochschulen wurde recherchiert, welchen Regelungsumfang die Ordnungen hinsichtlich der Bestellung, Dauer der Amtszeit, der Aufgaben sowie der Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten enthalten. Erhebungszeitraum dieser Recherche war Januar 2024.

2.2.2 Online-Befragung

Um einen möglichst umfangreichen Überblick über die Arbeit und die Perspektiven der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen an den nordrhein-westfälischen Hochschulen zu gewinnen, wurde eine teilstandardisierte Online-Befragung durchgeführt.[9] Die Zielgruppe bildeten alle über die Websites der Hochschulen ermittelbaren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes. Die Website-Recherche der dezentralen Gleichstellungsakteur_innen kam zu dem Ergebnis, dass im Frühjahr 2024 rund 670 Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen und weiteren dezentralen Einheiten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen tätig waren. Darunter sind auch die Stellvertreterinnen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder auch Mitglieder von Gleichstellungsteams, die gleichberechtigt das Amt ausüben. Damit konnte davon ausgegangen werden, dass für statistische Auswertungen ein ausreichend großes Sample erreicht würde. Aus Datenschutzgründen und um die Antwortbereitschaft auch bei kritischen Punkten zu sichern, wurde die Befragung anonym durchgeführt.

[9] Die technische Durchführung der Online-Befragung (Programmierung des Online-Fragebogens, Versand der Einladungen und Reminder via E-Mail, Rücklaufkontrolle und Aufbereitung des Datensatzes in SPSS) wurde an das SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation in Bielefeld übertragen. Darüber hinaus erfolgte durch das Institut eine Beratung zur Fragebogenkonstruktion und zur Rücklauferhöhung.

Grundgesamtheit

Zielgruppe der Befragung waren ausschließlich die gewählten bzw. bestellten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Stellvertreterinnen. Gleichstellungsreferent_innen oder Ansprechpersonen für Gleichstellung wurden nicht in die Befragung aufgenommen, weil ihre Tätigkeit keine gleichstellungsrechtliche Grundlage aufweist und sie somit kein amtliches Mandat innehaben. Für die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten existiert keine Liste mit Kontaktdaten, daher wurden ihre E-Mail-Adressen über die Websites der Hochschulen im April und Mai 2024 erhoben. Als Grundlage diente die Website-Recherche der dezentralen Gleichstellungsakteur_innen. Es wurde sichtbar, dass innerhalb des Zeitraums der beiden Recherchen an nicht wenigen Fachbereichen ein Wechsel im Amt stattgefunden hatte. Des Weiteren zeigte sich, dass insbesondere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden oftmals nicht mit Kontaktdaten aufgeführt waren oder auf einigen Fachbereichsseiten keine Informationen zu Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten verfügbar waren. Insgesamt konnten 671 E-Mail-Adressen ermittelt werden.

Entwicklung des Fragebogens, Feldphase und Rücklauf

Der Fragebogen enthält insgesamt 24 inhaltliche Fragen, davon vier teiloffene und zwei offene, die die Erfahrungen und Einschätzungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich ihres Amtes erschließen:

- Angaben zum Amt und zur Amtsausübung
- Motivation und Arbeitsinhalte
- Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit
- Kooperationen und Netzwerkarbeit
- Einschätzungen zu Herausforderungen und Erfolgen in der Gleichstellungsarbeit
- Organisatorische und fachliche Zugehörigkeit

Darüber hinaus konnten die Befragungsteilnehmenden zum Abschluss des Fragebogens in einer weiteren offenen Frage noch eigene Gedanken und Mitteilungen zum Thema äußern. Da es sich bei den Adressatinnen der Befragung um eine zeitlich stark eingebundene Zielgruppe handelt, wurde bei der Erstellung des Fragebogens darauf geachtet, dass die Beantwortung nicht mehr als 15 Minuten beansprucht. In die Fertigstellung des Fragebogens wurden ausgewählte aktuelle oder ehemalige dezentrale Gleichstellungsakteurinnen für die inhaltliche Prüfung einbezogen.

Die Online-Befragung startete am 5. Juni 2024 mit einer personalisierten Einladung und einem eigenen Zugangscode zur Befragung per E-Mail an die 671 vorab ermittelten Adressatinnen. 655 Einladungen konnten erfolgreich zugestellt werden. Die nicht zugestellten E-Mails wurden kontrolliert und erneut zugestellt, womit schließlich insgesamt zwölf weitere Zielpersonen zur Befragung eingeladen werden konnten. Mit Beginn der Feldphase wurde die Online-Befragung zudem über die E-Mail-Verteiler des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung und der LaKof beworben. Hierüber meldeten sich neun weitere dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die bislang keine Einladung erhalten hatten. Diese wurden ebenfalls in die Befragung aufgenommen, sodass die Bruttoadressstichprobe 680 Adressen beträgt. Insgesamt konnten bis zum 27. Juni 2024 676 E-Mails erfolgreich zugestellt werden, was einer Zustellungsquote von 99,4 % entspricht. Im Laufe der Feldphase wurden insgesamt zwei Erinnerungsschreiben versendet, die jeweils an diejenigen Adressatinnen gingen, die noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten. Die Erinnerungen trugen zur Erhöhung der Teilnahme an der Befragung bei.

Mit Befragungsende lagen 331 vollständig ausgefüllte Fragebögen vor, zwölf Fragebögen wurden nicht vollständig beendet und somit nicht in die Auswertungen einbezogen. Bezogen auf die Bruttoadressstichprobe von 680 Adressen wurde eine Rücklaufquote von 48,7 % erzielt, bezogen auf die bereinigte Bruttoadressstichprobe beträgt sie 49,0 %. Damit hat fast die Hälfte der angeschriebenen dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten an der Online-Befragung teilgenommen. Diese für eine Online-Befragung als überaus hoch einzuschätzende Rücklaufquote kann als Indiz für das große Interesse der Zielgruppe an der Thematik gelten. Auch aufgrund dieser hohen Rücklaufquote liefert die Online-Befragung wichtige und weiterführende Ergebnisse zu einem bislang kaum erschlossenen Forschungs- und Politikfeld.

Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Zusammensetzung des Sample nach organisationalen und fachlichen Merkmalen (Tab. III 2.1).

Amt: An der Online-Befragung konnten sowohl die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten als auch ihre Stellvertreterinnen teilnehmen. Auch wenn das Hochschulgesetz ausschließlich dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen vorsieht, werden an

Tab. III 2.1 Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe

	Häufigkeit	Prozent
Amt	**(n = 331)**	
Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich	168	50,8 %
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich	133	40,2 %
Gleichstellungsbeauftragte in einer weiteren Einheit	9	2,7 %
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in einer weiteren Einheit	11	3,3 %
Das Amt wird aktuell nicht mehr ausgeübt	10	3,0 %
Statusgruppenzugehörigkeit	**(n = 331)**	
Wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte ohne Professur	175	52,9 %
Professor_innen	93	28,1 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	51	15,4 %
Studierende	12	3,6 %
Dauer der Amtsausübung	**(n = 331)**	
Weniger als ein Jahr	67	20,2 %
Ein Jahr bis unter drei Jahre	102	30,8 %
Drei Jahre bis unter sechs Jahre	82	24,8 %
Sechs Jahre und mehr	80	24,2 %
Hochschulart	**(n = 331)**	
Universität (inkl. Medizinische Fakultäten)	222	67,1 %
… davon Universitäten mit mehr als 25.000 Studierenden	157	47,4 %
… davon Universitäten mit mehr als 7.000 bis 25.000 Studierenden	54	16,3 %
… davon Universitäten mit bis zu 7.000 Studierenden	2	0,6 %
… davon Weiß nicht und Keine Angabe	9	2,7 %
Hochschule für angewandte Wissenschaften	96	29,0 %
… davon HAWs mit mehr als 7.000 Studierenden	67	20,2 %
… davon HAWs mit mehr als 2.000 bis 7.000 Studierenden	23	6,9 %
… davon HAWs mit bis zu 2.000 Studierenden	2	0,6 %
… davon Weiß nicht und Keine Angabe	4	1,2 %
Kunsthochschule	13	3,9 %
Fächergruppe	**(n = 297)**	
Ingenieurwissenschaften	71	23,9 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	66	22,2 %
Mathematik, Naturwissenschaften	59	19,9 %
Geisteswissenschaften	52	17,5 %
Kunst, Kunstwissenschaft	22	7,4 %
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	15	5,1 %
Sport	3	1,0 %
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	2	0,7 %
Anderes Fach	7	2,4 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A., soweit nicht anders angegeben); eigene Berechnungen.

einigen Hochschulen zunehmend Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen in weiteren zentralen und dezentralen Einheiten bestellt, wie bspw. die Hochschulverwaltung, die Bibliothek, eine Betriebseinheit oder zentrale wissenschaftliche Einrichtung. Diese wurden in die Befragung eingeschlossen, ebenso wie

diejenigen Teilnehmerinnen, die zum Befragungszeitpunkt aktuell nicht mehr im Amt, jedoch über die Website noch als Amtsinhaberinnen gelistet waren. Letztere erhielten den Hinweis, dass sie bei der Beantwortung der Fragen von ihren Erfahrungen der vorherigen Amtszeit(en) ausgehen sollten. Gut die Hälfte der Befragten haben das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in einem Fachbereich inne und weitere zwei Fünftel das Amt der Stellvertreterin. Insgesamt 20 Teilnehmende sind Gleichstellungsbeauftragte (9) bzw. Stellvertreterinnen (11) in einer weiteren Hochschuleinheit. Darüber hinaus geben zehn Befragte an, dass sie das Amt aktuell nicht mehr ausüben.

Statusgruppe: An der Online-Befragung haben Gleichstellungsbeauftragte aller Statusgruppen teilgenommen. Mehr als die Hälfte gehören der Statusgruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten ohne Professur an und sind damit im akademischen Mittelbau verortet. Professorinnen sind mit einem Anteil von 28,1 % am zweithäufigsten in der Stichprobe vertreten, gefolgt von den MTV-Beschäftigten (15,4 %) sowie schließlich den Studierenden (3,6 %).

Dauer der Amtsausübung: In der Stichprobe sind sowohl Gleichstellungsbeauftragte vertreten, die seit mehr als sechs Jahren ihr Amt innehaben (24,2 %) und somit über langjährige Erfahrung verfügen, als auch Kolleginnen, die erst jüngst das Amt übernommen haben und dieses noch nicht länger als ein Jahr ausüben (20,2 %). Den größten Anteil (30,8 %) stellen diejenigen Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterinnen, die zum Zeitpunkt der Befragung seit einem Jahr bis zu drei Jahren tätig sind. Für ein gutes Viertel der Befragten liegt die Dauer der Amtsausübung in der Zeitspanne von drei bis unter sechs Jahren.

Hochschulart: Die befragten (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten sind zu gut zwei Dritteln an Universitäten, einschließlich ihrer Medizinischen Fakultäten, tätig,[10] weitere 29,0 % an den HAWs und 3,9 % an den Kunsthochschulen. Erwartungsgemäß findet sich ein großer Teil der Befragten – fast die Hälfte – an den großen Universitäten mit mehr als 25.000 Studierenden. Ein weiteres Fünftel übt das Amt an den großen HAWs mit mehr als 7.000 Studierenden aus.

Fächergruppe:[11] Sämtliche Fächergruppen der amtlichen Statistik sind in der Untersuchungsgruppe vertreten. Ihre Verteilung spiegelt die jeweilige Größe der Fächergruppe an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW gut wider: So sind, gemessen an den Studierendenzahlen, die beiden größten Fächergruppen, die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften, mit ihren Anteilen von 22,2 % bzw. 23,9 % am häufigsten im Sample vertreten, und die Fächergruppen Geisteswissenschaften (17,5 %) sowie Mathematik, Naturwissenschaften (19,9 %) sind ebenfalls gut repräsentiert. Den eher kleinen Fächergruppen Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und Kunst, Kunstwissenschaft ordneten sich die Befragten mit Anteilen von 5,1 % bzw. 7,4 % seltener zu. Dies gilt ebenfalls für die kleinsten Fächergruppen Sport (1,0 %) sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften/Veterinärmedizin (0,7 %). 2,4 % der Befragten haben sich keinem der angebotenen Fächer zugeordnet.

2.2.3 Expert_inneninterviews

Den Gleichstellungsauftrag in den Fachbereichen und dezentralen Einheiten zu erfüllen, ist nicht nur Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch der Fachbereichsleitungen. Das Dekanat eines Fachbereichs ist das dezentrale Leitungsgremium, und als solches obliegt es ihm, den Gleichstellungsauftrag „vor Ort" umzusetzen. Denn nach § 1 Abs. 3 LGG ist die Erfüllung des grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrags Aufgabe der Dienststelle und insbesondere der „Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen". Somit sind die Dekan_innen und Prodekan_innen wichtige Akteur_innen, die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen gestalten und prägen, auch wenn sie in der Regel keine ausgewiesene Expertise im Feld der Gleichstellungspolitik besitzen (vgl. Giebhardt 2006: 48).

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind demgegenüber Expertinnen in der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Aufgrund ihrer z. T. langjährigen Tätigkeit verfügen sie in der Regel über profunde Expertise im Handlungsfeld Gleichstellung. Ihr Wissen über Gelingensbedingungen, über Widerstände in den Fachbereichen sowie in der Kommunikation mit ihren Stell-

[10] Die Gleichstellungsbeauftragten der Universitätskliniken werden – anders als im Hochschulgesetz geregelt – nicht gewählt, sondern durch den Vorstand der Universitätsklinik bestellt. Sie sind ausschließlich für die Beschäftigten in der Pflege, Technik und Verwaltung zuständig. Aufgrund dieser Spezifika wurden sie nicht in die Online-Befragung aufgenommen. Mehr zu Gleichstellung in der Hochschulmedizin, vgl. Kortendiek et al. (2016: 261ff.).

[11] Eine Frage nach der Zugehörigkeit zu einem Fach wurde ausschließlich den dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten eines Fachbereichs sowie den Befragten, die angegeben haben, dass sie ihr Amt aktuell nicht mehr ausüben, gestellt.

Tab. III 2.2 Übersicht über die befragten Expert_innen

Expert_inneninterviews mit Dekan_innen und Prodekaninnen	
Prof. Dr. Marc Boelhauve	Dekan des Fachbereichs Agrarwirtschaft, FH Südwestfalen
Prof. Dr. Irene Dittrich	Dekanin des Fachbereichs Sozial- & Kulturwissenschaften, HS Düsseldorf
Prof. Dr. Iris Groß	Dekanin des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften und Kommunikation, HS Bonn-Rhein-Sieg
Prof. Dr. Daniel Hamburg	Dekan des Fachbereichs Informatik, FH Dortmund
Prof. Dr. Marc Hassenzahl	Dekan der Fakultät III – Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht, U Siegen
Prof. Dr. Yvonne Hardt	Dekanin des Fachbereichs 7 – Zentrum für Zeitgenössischen Tanz, HS für Musik und Tanz Köln
Prof. Dr. Carsten Honerkamp	Dekan der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften, RWTH Aachen
Prof. Dr. Elke Kalbe	Prodekanin für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit der Medizinischen Fakultät, U Köln
Prof. Dr. Nikolaj Klöcker	Dekan der Medizinischen Fakultät, U Düsseldorf
Prof. Dr. Sylvia Moenickes	Prodekanin der Fakultät Life Sciences, HS Rhein-Waal
Prof. Dr. Thorsten Quandt	Dekan des Fachbereichs 06 – Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, U Münster
Prof. Dr. Mirko Schaper	Dekan der Fakultät für Maschinenbau, U Paderborn
Dr. Mechthild Schütte	Studiendekanin der Fakultät für Sportwissenschaft, U Bochum
Prof. Dipl.-Ing. Kathrin Volk	Prodekanin der Detmolder Schule für Gestaltung, TH Ostwestfalen-Lippe
Gruppengespräch Dekanin und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	
Prof. Dr. Claudia Hornberg	Dekanin der Medizinischen Fakultät OWL, U Bielefeld
Pia Simone Brocke	Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät OWL, U Bielefeld
Expertinneninterviews (Einzel- und Gruppengespräche) mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie dezentralen Gleichstellungsreferentinnen	
Dr. Uschi Baaken	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, U Bielefeld
Petra Liedtke	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, TH Köln
Nina Kaiser	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Folkwang U der Künste
Pascale Ruhrmann	Stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Folkwang U der Künste
Charlotte Reinhardt	Referentin für Gleichstellungsfragen, U Wuppertal
Expertinneninterview (Gruppengespräch) mit den Sprecherinnen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof)	
Prof. Dr. Brigitte Halbfas	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, U Wuppertal
Dr. Bettina Kretzschmar	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, FH Südwestfalen
Stephanie Over	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, FH Aachen
Dr. Anja Vervoorts	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, U Düsseldorf

vertreterinnen in den Fachbereichen stellt daher ebenfalls eine wichtige Quelle für die vorliegende Studie dar. An einigen Fachbereichen gibt es darüber hinaus Gleichstellungsreferentinnen, die die fachspezifische Umsetzung des Gleichstellungsauftrags unterstützen. Deshalb wurde diese Gruppe ebenfalls in die Studie aufgenommen. Um diese Sichtweisen und Erfahrungen zur Gleichstellungspolitik und -arbeit in den Fachbereichen in die vorliegende Studie einzubeziehen, wurden Expert_innengespräche mit Schlüsselakteur_innen aller drei Hochschularten durchgeführt.

Methode und Sample

Die Erhebungsmethode des Expert_inneninterviews bietet sich für die vorliegende Untersuchung an, da beide Zielgruppen im Rahmen ihrer Ämter über je spezifisches Betriebs-, Kontext- und Deutungswissen hinsichtlich der Gleichstellung auf dezentraler Ebene verfügen (vgl. Kaiser 2021: 48ff.; Meuser/Nagel 2009: 470ff.). Das Betriebswissen (hier das organisationale Wissen) kann in Anlehnung an Meuser und Nagel (2009: 472) als „Mischung von explizitem und implizitem Wissen" verstanden werden, das sich häufig aus Erfahrungen ge-

neriert. Für den Gender-Report 2025 ist insbesondere dieses organisationale Wissen der interviewten Expert_innen von Interesse, denn es gibt Auskunft über die Maximen, Regeln und Logiken des Handelns der Gesprächspartner_innen (Meuser/Nagel 2009: 470). Doch auch das jeweilige Kontextwissen der Expert_innen – und damit laut Meuser und Nagel (2009) das Wissen über andere Personengruppen und Organisationseinheiten an der Hochschule – fließt in die spätere Auswertung ein. Das Deutungswissen ist insofern von Relevanz, als hier Kaiser zufolge (2021: 50) „subjektive Sichtweisen und Interpretationen des Experten in die Einordnung von Betriebs- und Kontextwissen" einfließen und somit „Handlungsorientierungen und Entscheidungsmotivationen von Akteuren" nachvollzogen werden können.

Die Auswahl der Expert_innen aus den Dekanaten und der Gruppe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgte mit dem Ziel, möglichst verschiedene Kontexte der dezentralen Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen abzubilden. Dies bedeutete, dass die befragten Expert_innen sowohl unterschiedliche Fächergruppen als auch Hochschularten repräsentieren sollten (Tab. III 2.2). Die Gleichstellungsziele eines Fachbereichs, an dem in allen oder vielen Bereichen Geschlechterparität erreicht ist, unterscheidet sich enorm von einem Fachbereich mit einer erheblichen Unterrepräsentanz an Frauen. Schlussendlich wurde bei der Auswahl der Dekanate auch auf die Geschlechterverteilung geachtet. Hier lag der Frauenanteil kurz vor dem Zeitpunkt der Erhebung (Stand: März 2024) bei durchschnittlich 24,8 %.

Für die Kontaktaufnahme wurden zunächst Dekan_innen aller Hochschularten per E-Mail angeschrieben und um ein Expert_innengespräch zum Thema Gleichstellung im Fachbereich gebeten. Die Rückmeldungen waren insgesamt positiv; die Mehrzahl der angeschriebenen Dekan_innen war mit einem Interview einverstanden, nur wenige meldeten sich nicht zurück. Ablehnungen wurden mit terminlicher Belastung begründet, dies war insbesondere bei den angefragten Dekaninnen der Fall. Darüber hinaus zeigte sich bei Fachbereichen, in denen Gleichstellungsthemen in einem Prodekanat verankert sind, Prodekaninnen zugleich das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten innehaben oder in denen Gleichstellungsreferentinnen tätig sind, dass Dekan_innen die Interviewanfrage häufig an diesen Personenkreis weitergeleitet haben. Da diese Personen, die über Wissen zu Entscheidungsprozessen an Fachbereichen sowie über Gleichstellungsexpertise verfügen, bereits bei der Konzeption der Expert_inneninterviews als Zielgruppe vorgesehen waren, wurden sie in die Auswahl aufgenommen. Die Anfrage an die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die jeweils einen der drei Hochschultypen vertreten, sowie an die Sprecher_innen der LaKof erfolgte ebenfalls per E-Mail. Obwohl es sich bei dieser Zielgruppe ebenfalls um einen zeitlich überaus beanspruchten Personenkreis handelt, waren alle angefragten Gleichstellungsbeauftragten zu einem Gespräch bereit.

Die Expert_inneninterviews wurden durch einen Leitfaden strukturiert und an die jeweilige Zielgruppe angepasst. Der Interviewleitfaden für die Dekan_innen, Prodekan_innen sowie die Fakultätsgleichstellungsreferentin bezieht sich auf die Themen:

(1) Bedeutung von Gleichstellung für die Fachbereichsleitung
(2) Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
(3) Rahmenbedingungen und Inhalte der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich
(4) Rolle und Bedeutung von Gleichstellung für die Hochschulleitung und die Zusammenarbeit zwischen Fachbereich und zentraler Ebene

In den Interviews mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasste der Leitfaden die folgenden Themenfelder:

(1) Bedeutung von Gleichstellung an der Hochschule und in den Fachbereichen
(2) Zusammenarbeit mit den Fachbereichen
(3) Verhältnis zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter
(4) Verhältnis von Hochschulleitung und dezentraler Ebene

Die Expert_inneninterviews und Gruppengespräche wurden im Winter 2024/2025 geführt. Sie fanden überwiegend vor Ort an den jeweiligen Hochschulen der Expert_innen statt. Auf Wunsch einzelner Gesprächspartner_innen wurde das Interview online durchgeführt. Im Vorfeld der Gespräche wurde für die jeweiligen Fachbereiche bzw. Hochschulen ein Kurzprofil erstellt. Dieses enthielt geschlechterbezogene Daten zu den verschiedenen Statusgruppen und Gremien sowie ausgewählte Ziele und Maßnahmen aus den Gleichstellungsplänen bzw. -konzepten. Darüber hinaus wurden auf den Websites der Fachbereiche und zentralen Gleichstellungsbe-

auftragten relevante Informationen recherchiert und in das Kurzprofil aufgenommen. Diese Kurzprofile dienten als Vorbereitung für die Expert_innengespräche. Die interviewführenden Personen können so den Befragten mit entsprechendem Kontextwissen als Co-Expert_innen gegenübertreten, was sich positiv auf die Interviewführung und die gewünschte Informationsgewinnung auswirken kann (Kaiser 2021: 66f.).

Auswertung

Die Expert_innengespräche wurden transkribiert und sprachlich geglättet. Daran anschließend wurden sie in Anlehnung an die interpretative Auswertungsstrategie für leitfadengestützte Expert_inneninterviews nach Meuser und Nagel (2009) ausgewertet. Ein Teil der Transkripte wurde zunächst sequenziert, und den Sequenzen wurden Überschriften zugeordnet, die sich an den Themen des Leitfadens orientierten. Da den Transkripten leitfadengestützte Interviews zugrunde liegen, ist dieses deduktive Vorgehen sinnvoll. Auf dieser Basis wurde schließlich ein Kodiersystem entwickelt und die transkribierten Interviews mittels der Software MAXQDA kodiert. Die Aussagen der Expert_innen konnten so thematisch vergleichend verdichtet werden und schließlich sowohl gemeinsame als auch unterschiedliche Wissensbestände und Begründungsmuster zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in den Fachbereichen herausgearbeitet werden. Im Text werden sie sowohl als Paraphrase als auch als Zitat in anonymisierter Form wiedergegeben. Das einem wörtlichen Zitat nachgestellte Kürzel zeigt lediglich an, ob es sich um die Aussage einer_eines Fachbereichsangehörigen oder einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten handelt und die jeweilige Position (Pos.) im Transkript. Wo es aus inhaltlichen Gründen notwendig ist, wird auf die Funktion der befragten Expert_in verwiesen.

2.3 RESÜMEE

Eine umfassende, systematische Bestandsaufnahme der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und dezentralen Einheiten der Hochschulen in Trägerschaft des Landes steht noch aus. Die vorliegende Studie leistet einen Beitrag dazu, indem sie mit einem Methodenmix aus quantitativen und qualitativen Erhebungsschritten sowohl die Perspektive der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch der mit ihnen kooperierenden Schlüsselakteur_innen ausleuchtet. Dazu gehören vor allem die Dekan_innen und die auf Gleichstellung spezialisierten Prodekan_innen, aber auch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Inhaltlich geht es um Arbeitsschwerpunkte, Ressourcen, Kooperationsbeziehungen und mögliche Konflikte.

Zunächst bildete eine Website-Recherche die Basis für eine anonyme, teilstandardisierte Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen. Mit der Befragung lassen sich wichtige Eckpunkte zur Ausgestaltung des Amtes, wie bspw. der Dauer der Amtszeit, Tätigkeitsschwerpunkte oder die zur Verfügung stehenden Ressourcen, ermitteln. Darüber hinaus können persönliche Erfahrungen in der Ausübung des Amtes und Einschätzungen zum Stellenwert von Gleichstellung im Fachbereich gewonnen werden. Die hohe Rücklaufquote von fast 50 % erlaubt einen aussagekräftigen Überblick über die Situation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen an den nordrhein-westfälischen Fachbereichen.

Die leitfadengestützten Expert_inneninterviews mit ausgewählten Fachbereichsakteur_innen liefern sowohl Einblicke in die Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit als auch hinsichtlich der Einstellungen und Haltungen der Fachbereichsleitungen gegenüber Gleichstellung. Hierbei ist auch von Interesse, ob sich geschlechterbezogene Unterschiede zwischen den befragten Dekaninnen und Dekanen zeigen. Darüber hinaus bieten die Expert_inneninterviews mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit zur kritischen Einordnung und Einschätzung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen.

3 REGELUNGEN ZU DEN DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN IN DEN GRUND- UND WAHLORDNUNGEN

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte blicken an einigen nordrhein-westfälischen Hochschulen auf eine jahrzehntelange Geschichte zurück. Deren Wahl oblag zunächst den einzelnen Hochschulen und war hochschulgesetzlich nicht geregelt. Die Universität Bielefeld schrieb 1991 in ihrem erstmals verabschiedeten Rahmenplan zur Frauenförderung die Einrichtung dezentraler Frauengleichstellungskommissionen oder Frauenbeauftragter fest (Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld 2013: 16f.). Im Jahr 1993 waren dort bereits an allen Fakultäten und Einrichtungen entweder Gleichstellungskommissionen oder Frauenbeauftragte tätig. An der Ruhr-Universität Bochum wurde zunächst das Modell der „Vertrauensfrauen" in den Fakultäten etabliert, die als gewählte Vertreterinnen die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität unterstützen (vgl. Kaus/Tillmann 2003: 123).

Mit Inkrafttreten des sogenannten Hochschulfreiheitsgesetzes (HFG) am 1. Januar 2007 wurde das Amt einer Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten an den nordrhein-westfälischen Universitäten und HAWs erstmals gesetzlich verankert: „Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs ist in den Berufungskommissionen Mitglied mit beratender Stimme" (§ 24 Abs. 1 Satz 4 HG i. d. F. vom 16.11.2006). Der alleinige Bezug auf die beratende Mitgliedschaft in Berufungskommissionen sorgte in der Praxis jedoch für Unsicherheiten hinsichtlich weiterer Aufgaben sowie im Verhältnis zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Novellierung des Hochschulgesetzes (HG) im Jahr 2014 stärkte die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und definierte ihre Aufgaben nun in einem eigenen Absatz:

> *„Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen" (§ 24 Abs. 3 HG).*

Hiermit sollte nunmehr Rechtsklarheit bezüglich der Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geschaffen werden, indem ihnen gesetzlich die Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen wurde (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW 2015: 234). Die „geliehene Macht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten" stärke zudem die Position der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten in den Gremien (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW 2015: 234). Dabei sollte die konkrete Ausgestaltung des Binnenverhältnisses zwischen zentraler Gleichstellungsbeauftragter und ihren Stellvertreterinnen auf Fachbereichsebene intern „im Voraus" bestimmt werden (Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW 2015: 234). Analog und fast wortgleich wurde auch für die Kunsthochschulen das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in § 22 Abs. 3 KunstHG verankert.

Im Folgenden wird auf der Basis einer Website-Recherche der zentralen Organisationsregelungen der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW dargelegt, welche Regelungen zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. Hierfür wurden zunächst die Grundordnungen (GO) der 34 Hochschulen in Trägerschaft des Landes, die über eine Fachbereichsstruktur verfügen,[12] in der aktuell gültigen Fassung recherchiert (Erhebungszeitraum: Januar 2024). Sofern in den entsprechenden Grundordnungen unmittelbar auf die Wahlordnung (WO) der jeweiligen Hochschule verwiesen wird, wurde diese ebenfalls in die Analyse einbezogen. Zudem wurden die zentralen Gleichstellungsrahmenpläne der Hochschulen gesichtet, die teilweise ebenfalls Angaben zum Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten enthalten (Erhebungszeitraum: Mai 2025).[13] Diese fließen ergänzend in die folgende Auswertung mit ein.

[12] Die Deutsche Sporthochschule Köln, die Kunstakademie Münster und die Kunsthochschule für Medien Köln haben keine Fachbereiche.
[13] Für eine Hochschule ließ sich kein Rahmenplan recherchieren bzw. war dieser nicht öffentlich zugänglich.

Zunächst lässt sich feststellen, dass die Hochschulen verschiedene Vorgehensweisen wählen und das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Grund- und Wahlordnungen unterschiedlich ausführlich ausgestalten. Drei Hochschulen – die Universität Köln, die Hochschule Düsseldorf[14] sowie die Hochschule Ruhr West – machen dort keine Angaben zum Amt. Neun weitere Hochschulen übertragen in ihren Grundordnungen die konkrete Ausgestaltung des Amtes an ihre Fachbereiche. Aufgrund eines extern eingeschränkten Zugangs zu den entsprechenden Fachbereichsordnungen konnten diese Dokumente nicht berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sind an der Hochschule Hamm-Lippstadt nach § 15 Abs. 2 GO sogenannte Standortgleichstellungsbeauftragte fachbereichsübergreifend tätig. Übergreifende Regelungen treffen auch zwei Kunsthochschulen, die über nur wenige Fachbereiche verfügen. So wird an der Robert Schumann Hochschule Düsseldorf für die beiden existierenden Fachbereiche eine gemeinsame dezentrale Gleichstellungsbeauftragte neben der zentralen bestellt (§ 8 Abs. 6 GO). An der Kunstakademie Düsseldorf übt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte „die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten für den Fachbereich" aus, „soweit dieser keine eigene bestellt" (Art. 4 Abs. 5 GO).

3.1 WAHL UND BESTELLUNG

Die Grund- oder Wahlordnungen von 31 nordrhein-westfälischen Hochschulen enthalten einen Passus zur Wahl und Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und teilweise auch in den zentralen Einrichtungen. Jedoch spezifiziert kaum eine Hochschule die Qualifikationen, die Kandidatinnen zu erfüllen haben.[15] Einzig in der Grundordnung der Universität Bielefeld ist festgehalten, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte über fachliche Qualifikationen verfügen soll, die „den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes entsprechen" (§ 30 Abs. 2 GO). Die Wahlordnung der Universität Duisburg-Essen sieht in § 23 Abs. 4 ein abgeschlossenes Hochschulstudium als Voraussetzung für die Wahl zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vor. Somit können Studierende und MTV-Beschäftigte, die ausschließlich über eine Berufsausbildung verfügen, lediglich als Stellvertreterinnen fungieren.

Das HG verpflichtet die Hochschulen, Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte zu bestellen, nicht jedoch dazu, wie im Fall der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, auch Regelungen für deren Wahl, Bestellung und Amtszeit in der Grundordnung festzulegen. Eine Wahl ist daher nicht vorgeschrieben. Die Auswertung der Grundordnungen zeigt, dass die Amtsinhaberinnen an 18 Hochschulen nicht nur bestellt, sondern auch vorab gewählt werden. In der Regel erfolgt die Wahl durch den Fachbereichsrat. So heißt es in Art. 11 Abs. 7 der Verfassung der Universität Münster: „Die Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche und ihre Stellvertreterinnen werden vom jeweiligen Fachbereichsrat gewählt". Das Gleiche gilt an der Hochschule Bielefeld, die zudem die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der zentralen Einrichtungen regelt: Diese werden laut § 11 Abs. 4 GO im Senat gewählt und von ihren Dienstvorgesetzten bestellt.

Der Senat kann jedoch auch anders eingebunden werden: An der Universität Düsseldorf wird die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte laut Grundordnung durch den Senat eingesetzt (§ 12 Abs. 3). Dies geschieht im Rahmen eines formalisierten Wahlprozesses, in dem Kandidatinnen für das Amt „nach Stellungnahme durch die Gleichstellungskommission durch den Senat als Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten bestätigt" werden.

Neun Hochschulen beziehen die der Organisationseinheit zugehörigen Frauen in den Wahlprozess ein. Dies unterstreicht, dass mit dem Amt auch eine Interessenvertretung für Frauen verbunden ist. An der Universität Paderborn werden Kandidatinnen für das Amt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten „auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind", von den Fakultätsräten gewählt und durch die Dekanatsleitung bestellt (§ 14 Abs. 2 GO). In den zentralen Einrichtungen der Universität Paderborn werden die Gleichstellungsbeauftragten direkt „von den Frauen, die der betreffenden zentralen Einrichtung zugeordnet

[14] Laut § 9 Abs. 1, 2 der Grundordnung der Hochschule Düsseldorf werden eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu sieben Stellvertreterinnen gewählt und bestellt. Inwiefern es sich bei den sieben Stellvertreterinnen um Gleichstellungsbeauftragte der sieben Fachbereiche der Hochschule handelt, ist weder der Grund- noch der Wahlordnung der Hochschule zu entnehmen.

[15] Nach § 15 Abs. 2 LGG dürfen ausschließlich Frauen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten bekleiden.

sind, gewählt und von der*m Leiter*in der Einrichtung bestellt"(§ 14 Abs. 2 GO). Ein vergleichbares Verfahren sehen auch die Wahlordnungen der Universitäten Bochum und Duisburg-Essen[16] vor. Dort stimmen jeweils die Frauenversammlungen der Fakultäten über die Wahlvorschläge ab. An der Hochschule Bochum werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von allen „weiblichen Mitgliedern des jeweiligen Fachbereichs" (§ 27 Abs. 1 GO) gewählt. An der Folkwang Universität der Künste wählen hingegen allein „die weiblichen Mitglieder des Fachbereichsrats" die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (§ 12 Abs. 5 GO). Zudem besitzt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Vorschlagsrecht für mögliche Kandidatinnen.

Eine Besonderheit besteht an der Universität Bielefeld, die in ihrer Grundordnung die Einrichtung dezentraler Gleichstellungskommissionen regelt. Deren Vorsitzende muss „eine Frau sein und gilt als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät"; zudem sind die dezentralen Gleichstellungskommissionen in Bielefeld nach Statusgruppen „im Verhältnis 1:1:1:1" zu besetzen (§ 30 Abs. 1f. GO). Während die Arbeitsweise der Kommissionen in den Fakultätsordnungen geregelt wird, legt die Grundordnung fest, dass „die Fakultätskonferenz eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen" bestimmt, sofern keine Kommission eingerichtet werden kann (§ 30 Abs. 3 GO).

An 13 Hochschulen finden laut Grundordnung keine Wahlen statt, sodass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch den Fachbereich bestellt werden. Die Grundordnung der Hochschule Niederrhein unterstreicht dabei in § 12 Abs. 5, dass die Bestellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten „zwingend" sowie „nach pflichtgemäßem Ermessen der Fachbereichsräte" zu erfolgen hat.

Nur wenige Hochschulen legen zentral fest, wie viele Stellvertreterinnen zu bestellen oder welche Statusgruppen zu berücksichtigen sind. Beispielsweise heißt es an der Universität Bonn lediglich, dass die Fakultäten „ihre Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen" bestellen (§ 21 Abs. 5 GO). Vier Hochschulen sehen eine Stellvertreterin vor. Dabei verfügt die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe über das Recht, einen Wahlvorschlag für ihre Stellvertreterin zu unterbreiten (§ 36 Abs. 6 WO). Insgesamt vier Hochschulen legen eine maximale Anzahl an Stellvertreterinnen fest: So können an der Universität Duisburg-Essen sowie der TU Dortmund bis zu drei Stellvertreterinnen gewählt werden. An den Hochschulen Bonn-Rhein-Sieg und Bochum sind es maximal zwei Stellvertreterinnen. Darüber hinaus entscheidet an der Universität Bochum die Frauenvollversammlung der jeweiligen Fakultät über die Anzahl der Stellvertreterinnen. Hierbei soll zudem „eine angemessene Repräsentanz aller Gruppen" sichergestellt werden (§ 8 Abs. 4 WO). Auch an der Universität Duisburg-Essen sollen „bis zu drei Stellvertreterinnen […] unterschiedlichen Gruppen angehören" (§ 23 Abs. 1 WO). Dies verweist darauf, dass die Mitglieder der nordrhein-westfälischen Hochschulen nach § 11 Abs. 1 HG vier Statusgruppen angehören, die unterschiedliche Berufsgruppen und Interessen vertreten: Professor_innen, akademische Mitarbeiter_innen, MTV sowie Studierende.

Sofern die Hochschulen in den Grund- und Wahlordnungen eine Amtszeit festlegen, beträgt diese in je sechs Fällen zwei Jahre bzw. vier Jahre und in einem Fall drei Jahre. An drei Hochschulen ist die Amtszeit der studentischen Gleichstellungsbeauftragten kürzer und auf ein Jahr begrenzt. Einige Hochschulen erwähnen zudem ausdrücklich, dass eine Wiederwahl möglich ist.

3.2 AUFGABEN UND RECHTE

Im Folgenden steht im Mittelpunkt, wie in den Grund- und Wahlordnungen der Hochschulen die Aufgaben und Rechte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausgestaltet sind. Nach HG fußen diese auf die Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und auf Mitwirkungsrechte in den Gremien des Fachbereichs.

3.2.1 Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Häufig nehmen die Grund- und Wahlordnungen Bezug auf die gesetzlich festgeschriebene Funktion als Stellvertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. So heißt es etwa in der Grundordnung der Universität Siegen in § 23 Abs. 2:

[16] Die Wahlordnung der Universität Duisburg-Essen enthält jedoch keine Regelungen zur Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten in einer zentralen Einrichtung.

„Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Bereichsgleichstellungsbeauftragte beauftragen, sie in einzelnen Angelegenheiten der jeweiligen Fakultät bzw. des jeweiligen Bereichs zu vertreten."

Hierdurch ist auch das Binnenverhältnis zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter insoweit präzisiert, als letztere nicht unabhängig von der zentralen Amtsinhaberin agieren kann. Vor diesem Hintergrund erfolgen an der Universität Duisburg-Essen „abschließende Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Vorgängen […] durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität" und nicht durch ihre dezentralen Vertreterinnen (§ 9 Abs. 3 GO). Eine ähnliche Regelung gibt es an der Universität Bielefeld. Dort sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten zudem verpflichtet, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität „regelmäßig" zu informieren (§ 30 Abs. 4 GO). Der Grundordnung der Universität Wuppertal ist zu entnehmen, dass die Stellvertretung die Teilnahmen „an Sitzungen der Fakultätsräte, […] der Berufungskommissionen sowie anderer Gremien" umfassen kann (§ 11 Abs. 5 GO).

3.2.2 Aufgaben und Mitwirkungsrechte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Abgesehen von der Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten enthalten die Grund- und Wahlordnungen hauptsächlich allgemein gehaltene Angaben zu den Aufgaben und Mitwirkungsrechten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Ein zentrales Recht der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten ist ihre stellvertretende Teilnahme an den Gremien der Fachbereiche, d. h. am Fachbereichsrat, an Berufungskommissionen und weiteren Gremien. Entsprechend legen einige Grundordnungen fest, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beratende bzw. Mitglieder ohne Stimmrecht der jeweiligen Fachbereichsräte sind. Hierzu zählen die RWTH Aachen, die Robert Schumann Hochschule Düsseldorf und die Hochschule Hamm-Lippstadt. An der Fachhochschule Dortmund sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen den jeweiligen „Fachbereichsräten und Dekanaten beratend zur Verfügung" stehen (§ 14 Abs. 3 GO). An den Universitäten Bochum und Duisburg-Essen sowie den Hochschulen für Gesundheit Bochum und Niederrhein sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die Gleichstellungsrahmenpläne explizit mit einem Antrags- und Rederecht im Fachbereichsrat ausgestattet.

Die Universität Bochum spezifiziert darüber hinaus, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte u. a. bei der Erstellung von Zielvereinbarungen und dezentralen Gleichstellungsplänen mitwirkt und beim dezentralen Controlling zur Umsetzung der Zielvorgaben berät. Des Weiteren zählt die Beratung von Beschäftigten und Studierenden zum Aufgabenfeld. Auch weitere Hochschulen regeln in ihren zentralen Gleichstellungsplänen die Einbeziehung der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung, Fortschreibung und Evaluation der dezentralen Gleichstellungspläne.

Darüber hinaus sind in den Gleichstellungsrahmenplänen weitere Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten festgehalten. Konkret ist hier insbesondere ihre Beteiligung an Berufungsverfahren sowie bei weiteren Stellenbesetzungen zu nennen.

Einige Hochschulen binden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auch in die zentralen Gleichstellungsstrukturen ein – etwa als Mitglieder der zentralen Gleichstellungskommission. Hierbei unterscheiden sich die Regelungen mitunter im Detail, bspw. ob sie beratende oder vollwertige Mitglieder sind.

In den Grundordnungen der Hochschulen finden sich keine Angaben zur Entlastung oder Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Einzig die Grundordnung der Universität Bochum legt fest, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in „angemessenem Umfang" von ihren weiteren dienstlichen Aufgaben zu entlasten seien (§ 26 Abs. 1 GO). Regelungen zur Kompensation für die Ausübung des Amtes sind hingegen häufiger Gegenstand der zentralen Rahmenpläne zur Gleichstellung.[17] Allerdings wird die Entlastung nicht immer hochschulweit geregelt, sondern teilweise auch an die Fachbereiche delegiert. Das Fehlen gemeinsamer, fachbereichsübergreifender Standards wird von einzelnen Hochschulen auf unterschiedliche Ressourcen und Ausstattung der Fachbereiche zurückgeführt, was einer hochschulweit einheitlichen Entlastungsregelung im Wege stehe. An Hochschulen, die im Gleichstellungsrahmenplan Entlastungen der dezen-

[17] Da in Teil II des vorliegenden Gender-Reports bereits die von den Hochschulen angebotenen Entlastungen und Ressourcen dargestellt wurden und diese zudem im nachfolgenden Kap. 5 ausführlicher diskutiert werden, erfolgt hier nur eine knappe Beschreibung der Rahmenpläne.

tralen Gleichstellungsbeauftragten vorsehen, reichen diese von Freistellungen und Lehrdeputatsreduktionen über die Unterstützung durch zusätzliches Personal bis hin zur Ausweitung der Stellvertreterinnenpositionen. Vereinzelt, wie an der TU Dortmund oder der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, beschreiben die Rahmenpläne die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten jedoch als Ehrenamt, mit dem keinerlei Entlastungen verbunden sind.

3.3 RESÜMEE

Seit 2007 sieht das Hochschulgesetz die Bestellung von Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten vor. Präzisierungen zu Aufgaben und Stellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgten mit der Neufassung des Hochschulgesetzes 2014. Eine Website-Analyse der Organisationsregelungen zeigt, dass die Bestimmungen der 34 Hochschulen mit Fachbereichsstrukturen auf der zentralen Ebene unterschiedlich detailliert ausfallen. In drei Fällen ist die dezentrale Gleichstellungsarbeit überhaupt nicht zentral geregelt, neun weitere Hochschulen delegieren die konkrete Ausgestaltung des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vollständig an ihre Fachbereiche.

An 18 Hochschulen werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht nur bestellt, sondern auch gewählt. Dabei unterscheiden sich die Verfahrensweisen: Teilweise werden Frauenvollversammlungen der Fachbereiche eingebunden, teilweise sind allein die Fachbereichsräte für Wahl und Bestellung zuständig. Auch Regelungen zur Anzahl der Stellvertreterinnen, der zu beteiligenden Statusgruppen oder der Amtsdauer sind heterogen. Nur in Einzelfällen legen die Hochschulen – und dann zumeist in den zentralen Gleichstellungsplänen – konkrete Entlastungsregelungen fest. Hinsichtlich ihrer Aufgaben und Rechte bekräftigen die Hochschulen die gesetzlichen Bestimmungen, denen zufolge die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten agieren. Erwähnung finden die sich daraus ergebenden Informations- und Mitwirkungsrechte und Berichtspflichten – etwa durch die Teilnahme an zentralen und dezentralen Gremien oder bei der Erstellung der Gleichstellungspläne.

4 ZUM AMT DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTER – FINDUNGSPROZESSE UND ARBEITSINHALTE

Ein Anliegen der vorliegenden Studie ist es, empirisches Wissen über die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen zu erlangen, denn sie sind wichtige Akteurinnen bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an den nordrhein-westfälischen Hochschulen. Das vorliegende Kapitel befasst sich daher im Folgenden mit verschiedenen Aspekten des Amtes. Im ersten Schritt werden die Findungsprozesse von Kandidatinnen für die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beleuchtet. Die Auswertung der Online-Befragung gibt zunächst Einblick in die Motivation der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten: Aus welchen Gründen haben sie das Amt übernommen? Diese Perspektive wird durch die Sicht von Schlüsselakteur_innen ergänzt, die in den Expert_innen-interviews auf die Probleme bei der Gewinnung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter eingehen. Anschließend geht es – erneut auf der Basis der Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen – um einige grundlegende Bedingungen des Amtes, wie die Dauer einer Amtsperiode sowie die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe, bevor abschließend die alltäglichen Arbeitsinhalte und Schwerpunkte der dezentralen Amtsinhaberinnen im Fokus stehen.

4.1 GEWINNUNG VON DEZENTRALEN (STELLVERTRETENDEN) GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Wie die Fachbereiche Kandidatinnen für die Ämter der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretungen gewinnen, wird anhand von zwei Fragestellungen untersucht. Zum einen geht es um die Motivation der befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten zur Amtsübernahme und zum anderen um die Erfahrungen und Sichtweisen der Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf den Prozess. Wie werden Kandidatinnen für die Position der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gefunden und mit welchen Herausforderungen ist dies gegebenenfalls verbunden?

4.1.1 Motivation zur Übernahme des Amtes

Die Auswertungen der Online-Befragung lassen eine hohe intrinsische Motivation der Studienteilnehmenden für ihre Tätigkeit sichtbar werden. Gefragt nach den Motiven für die Übernahme des Amtes, steht an erster Stelle der vorgegebenen Beweggründe das grundsätzliche Interesse an Gleichstellungsfragen und -politik (Abb. III 4.1): Dieses ist für sieben von zehn befragten Studienteilnehmenden ausschlaggebend für den Amtsantritt. Für 65,5 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 63,6 % ihrer Stellvertreterinnen ist ein ebenfalls sehr häufig genanntes Motiv das Ziel, Gleichstellung im Fachbereich bzw. in der Einrichtung voranzubringen. Ferner möchte rund die Hälfte der Befragten mit der Übernahme des Amtes Diskriminierungen entgegentreten. Die Erhöhung des Frauenanteils im Fach wird hingegen nur zu etwa einem Drittel genannt. Hier ist zu berücksichtigen, dass die Frauenanteile in den Fächern stark divergieren und dass es auch Fächer gibt, in denen auf professoraler Ebene die Parität bereits erreicht ist, sodass hier andere Gleichstellungsziele im Vordergrund stehen. Insgesamt zeigen die vier häufigsten Antworten eine starke intrinsische Motivation der Amtsinhaberinnen – mit nur geringfügigen Unterschieden zwischen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen. Ein etwas selteneres intrinsisches Motiv ist die Möglichkeit zur Gestaltung, die fast jede vierte Befragte in ihrem Amt sieht.

Die Aufforderung oder Ansprache durch andere – Dekanat, Vorgängerin, Kolleg_innen – hat für die Gewinnung von Kandidatinnen ebenfalls eine Bedeutung, wobei hier deutlichere Unterschiede zwischen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen sichtbar werden. So gibt fast ein Drittel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an, vom Dekanat bzw. der Einrichtungsleitung zur Übernahme des Amtes aufgefordert worden zu sein, während das nur auf ein Fünftel der Stellvertreterinnen zutrifft. Diese wurden hingegen sehr viel häufiger von Kolleg_innen angesprochen (35,0 %). Deutlich weniger Befragte wurden durch ihre Vorgängerin angesprochen, was etwas häufiger auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auf die Stellvertreterinnen zutrifft (22,0 % vs. 17,9 %).

Warum haben Sie sich für die Übernahme des Amtes entschieden?

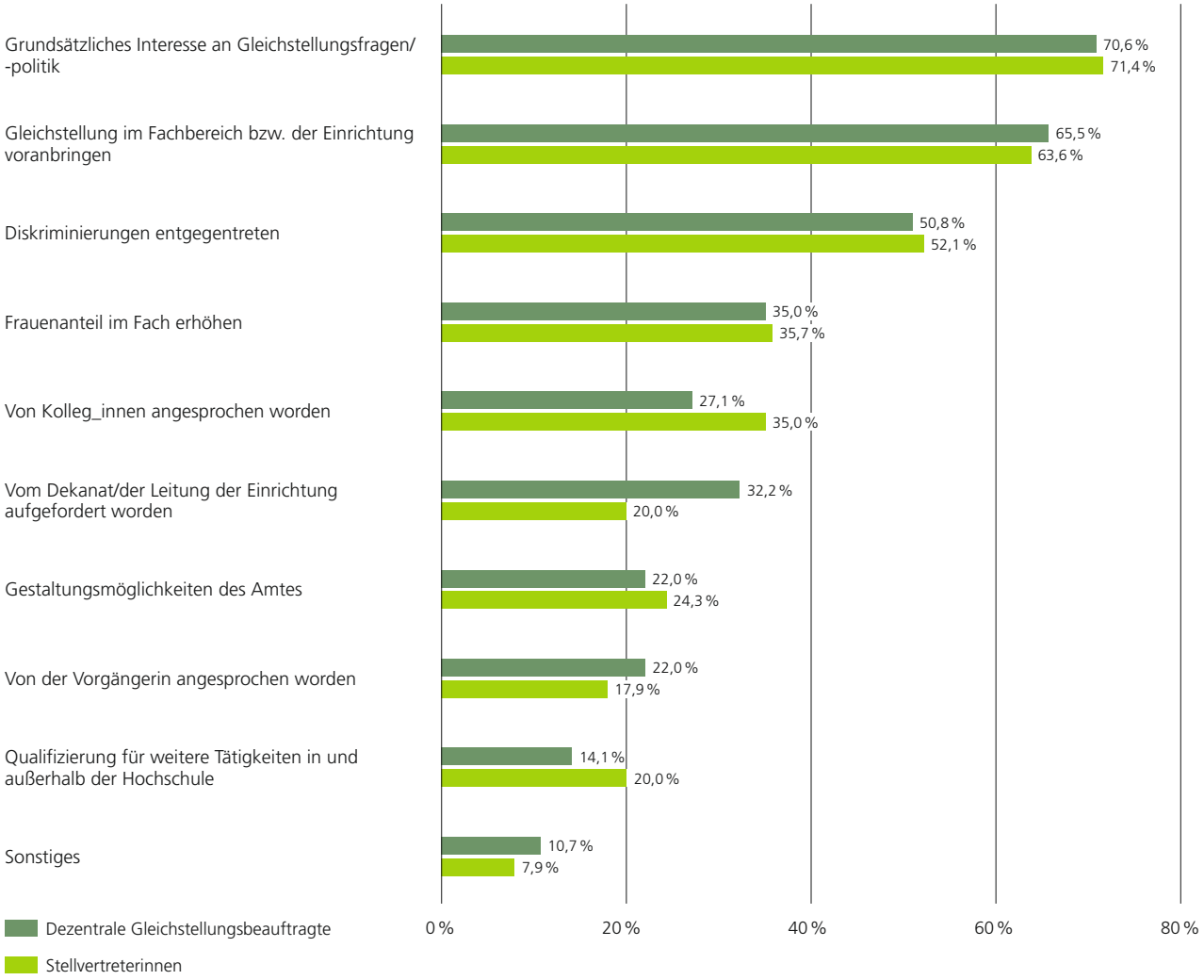

Abb. III 4.1 Motivation zur Übernahme des Amtes. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 177 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 140 Stellvertreterinnen). Frage 6, Mehrfachnennungen möglich)

Des Weiteren wird ein persönlicher Grund für die Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich oder einer zentralen Einrichtung erkennbar: die Qualifizierung für weitere Tätigkeiten in und außerhalb der Hochschule. Dieser Aspekt ist vor allem für die Stellvertreterinnen von Bedeutung und wird immerhin von jeder fünften angegeben, was auch auf Statusunterschiede verweist: Während es sich – wie im weiteren Verlauf dieses Kapitels gezeigt wird – bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten häufiger um Professorinnen handelt, sind die Stellvertreterinnen oft Mittelbaubeschäftigte, deren beruflicher Werdegang noch offen ist.

Neben den vorgegebenen Antworten konnten die Befragten weitere Motive zur Amtsübernahme in einem offenen Textfeld angeben. Hierbei kommen teilweise auch schwierige Findungsprozesse zur Sprache: „Es findet sich kaum jemand, der das Amt ausüben will/kann“ oder „Es hat sich niemand gemeldet“. Als Grund wird zum einen die Situation in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil angeführt: „Einzige Professorin im FB“, „Gibt nur 2 Professorinnen und es war ein Wechsel angedacht“. Zum anderen äußern Befragte eine Verantwortung gegenüber dem Amt und den Kolleginnen: „Es ist Gesetz und ich will die Kolleginnen nicht allein lassen“. In diesem Zusammenhang

werden ein befristetes Beschäftigungsverhältnis und die damit einhergehende Abhängigkeit als unangemessen für das Amt angesehen: „Bisher haben es zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen gemacht, die einen befristeten Vertrag haben. Dies empfand ich unmöglich." Doch es werden auch persönliche Beweggründe für die Übernahme des Amtes angeführt, so bspw. die „eigene Erfahrung als Frau", eine „gesunde Neugier" oder auch der Wunsch, nach selbst erfahrener Förderung „aus Gleichstellungsmitteln […] etwas zurückzugeben". Auch die Vorstellung einer aktiven „Beteiligung/Mitwirkung am System Hochschule" wird als Anlass genannt. Darüber hinaus haben sich Befragte, die bereits über Vorerfahrung verfügten, um das Amt beworben, wenn sie etwa „als Studentin schon Mitarbeiterin einer Gleichstellungsbeauftragten", „vorher Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte" oder in anderer Funktion tätig waren.

4.1.2 Organisationspraxen zur Gewinnung von Kandidatinnen

Im Folgenden stehen nun die in den Expert_inneninterviews geschilderten vielfältigen Organisationspraxen zur Gewinnung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter im Fokus. Als erstes Ergebnis zeigt sich, dass bereits die Verantwortung der Fachbereichsleitung für den Findungsprozess verschieden interpretiert wird. Auch der Erfolg der Bemühungen stellt sich unterschiedlich schnell ein: Einige Expert_innen berichten, dass die Suche nach geeigneten Kandidatinnen einfach und problemlos verlaufe, während sie an anderen Fachbereichen größere Probleme bereite. Doch auch die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe oder das Beschäftigungsverhältnis spielen bei der Gewinnung von Kandidatinnen für das Amt eine Rolle.

Auswahlkriterien: Statusgruppe und Beschäftigungsverhältnis

Für die Expert_innen erweist sich in der Praxis die Statusgruppe – in Verbindung mit dem Beschäftigungsverhältnis – als wichtiges Kriterium bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen. Hierbei scheint es meist unausgesprochener Konsens zu sein, dass es sich um eine Wissenschaftlerin in einer abgesicherten Position handeln sollte, was entweder auf eine Professorin oder eine Mittelbaubeschäftigte mit einer entfristeten Stelle zutrifft:

> *„Als absehbar war, dass es Ersatz brauchen würde, haben wir uns […] zusammengesetzt […] und haben erst mal eine Liste erstellt mit Leuten, die grundsätzlich infrage kommen, und das sind eben entweder Professorinnen oder entfristete wissenschaftliche Mitarbeiterinnen" (FB, Pos. 39).*

> *„Und dann war es irgendwie so klar, als sie dann dieses Amt aufgegeben hat, dass ich, als ich dann hier mit einer festen Stelle verankert war, das Amt übernehme […]" (FB, Pos. 27).*

Die Suche nach Mitarbeiterinnen mit einer unbefristeten Stelle verweist zunächst auf das formale Kriterium, dass eine Amtsinhaberin auch für eine ganze Amtsperiode zur Verfügung steht, was angesichts von häufig kurzen Befristungszeiten auf einen Großteil der Mittelbaubeschäftigten nicht zutrifft (vgl. Mense et al. 2024: 71). Zudem ist eine entfristete Stelle mit weniger Abhängigkeiten gegenüber Vorgesetzten verbunden. Ein Status als Professorin verleiht darüber hinaus eine größere Autorität. Die (gezielte) Suche nach Kandidatinnen weiterer Statusgruppen wird von den Expert_innen kaum thematisiert. Eher wird deutlich, dass vorhandene Möglichkeiten nicht ausgeschöpft werden:

> *„Wir haben jetzt […] in den Fachbereichsordnungen eingeführt, dass es auch studentische Stellvertreterinnen geben kann, aber das hat bis jetzt noch kein Fachbereich gemacht" (ZGB, Pos. 86).*

Damit spiegeln die Gespräche die geringe Vertretung von Studentinnen und MTV-Beschäftigten, die bereits in der Online-Befragung deutlich wurde.

Wer übernimmt Verantwortung? Strategien zur Besetzung des Amtes

Die Expert_innengespräche zeigen, dass an den Hochschulen unterschiedliche Strategien angewendet werden, um das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu besetzen. Dass dafür die Fachbereichsleitungen verantwortlich seien und aufgrund ihrer Zuständigkeit gegebenenfalls aktiv werden müssten, wird von den befragten Fachbereichsakteur_innen durchweg anerkannt. In welcher Form sie der Verantwortung nachkommen, wird von den (Pro-)Dekan_innen allerdings unterschiedlich interpretiert. So erläutert ein Dekan, dass die Ansprache potenzieller Kandidatinnen nicht vonseiten des Dekanats aus initiiert werde. Dies sei einerseits bislang nicht nötig gewesen, andererseits sei es auch „ungeschickt, wenn der männliche Dekan die Person selektiert, die in der Gleichstellung tätig ist" (FB, Pos. 55). Dennoch müsse er aktiv werden, sofern sich keine dezentrale

Gleichstellungsbeauftragte finden ließe. Ähnlich ist auch das Vorgehen eines anderen Dekans. Obwohl es in seinem Fachbereich schwer sei, Kandidatinnen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu gewinnen, spreche er selbst potenzielle Kandidatinnen bewusst nicht persönlich an, um Rollenklarheit und Distanz zu wahren. Er rufe zur Wahl auf und konzentriere seine Bemühungen darauf, die Institute zu motivieren, intern nach Kandidatinnen zu suchen. Hierfür greife er auch auf die Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zurück, die ihm ein Anschreiben bereitstellt.

An anderen Fachbereichen wirken die Dekane hingegen aktiv bei der Kandidatinnensuche mit. So erwähnt eine Expertin, dass es nach dem Ausscheiden der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Findung einer Nachfolgerin ein gemeinsames Brainstorming durch den Dekan, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und den verbleibenden dezentralen Gleichstellungsakteurinnen gegeben habe. Mit diesen seien dann Gespräche geführt worden.

Eine Sonderstellung nehmen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein, die zum Zeitpunkt ihres Amtsantritts bereits die Funktion als (Pro-)Dekanin innehatten und die sich daher in der Verantwortung gesehen haben, das Amt anzunehmen:

> *„Das war eigentlich erst mal keine freiwillige Entscheidung, sondern es war einfach klar, wir brauchen eine, und dann haben wir im Dekanat einfach eine – wir sind halt auch in der Verantwortung. Aber so kommt man manchmal zu den Posten, und dann fängt man an, es doch gut zu finden" (FB, Pos. 39).*

Auch eine weitere Prodekanin hat das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten übernommen, weil sie sich für das Thema interessierte und sonst niemand das Amt übernehmen wollte. So bilde eine inhaltliche Nähe zu Gleichstellungsthemen einen Anhaltspunkt für die Suche nach Kandidatinnen:

> *„Das war lange Zeit einfach so undiskutiert, so nach dem Motto, die, die dann auch in den Diskursen am vertrautesten ist, die soll das doch machen" (FB, Pos. 25).*

Wie bereits erwähnt sind teilweise auch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Suche nach Kandidatinnen involviert. Eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte weist in diesem Zusammenhang jedoch darauf hin, dass die Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an ihrer Hochschule in den Fachbereichsordnungen geregelt sei, sodass dort auch die Verantwortung liege. Sie selbst versuche, die Verantwortung in den Fachbereichen zu halten, auch wenn sie vor anstehenden Amtswechseln kontaktiert werde. Eine andere zentrale Gleichstellungsbeauftragte sieht die Verantwortung ebenfalls primär auf der dezentralen Ebene. Ihrer Einschätzung nach bemühen sich die Leitungen auch deshalb sehr stark, Kandidatinnen zu finden, weil sie negative Konsequenzen einer Vakanz befürchteten. Es lassen sich jedoch auch andere Positionen bei den zentralen Amtsinhaberinnen finden: So werden potenziell geeignete Frauen, mit denen bereits ein Kontakt bestehe, angesprochen und motiviert oder es wird – auch mit dem Ziel der eigenen Entlastung – proaktiv und systematisch nach intrinsisch motivierten Personen gesucht.

„Da kümmern wir uns tatsächlich gar nicht drum …" – problemlose Findungsprozesse

Vielfach schildern die Interviewpartner_innen, dass es nicht schwierig sei, eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Fachbereich zu bestellen, wie im folgenden Zitat deutlich wird:

> *„Also es war jetzt nicht so, dass ich durch das Haus gehen […] und diese Position wie saures Bier anbieten musste" (FB, Pos. 57).*

Allerdings erleichtert ein hoher Frauenanteil im Fach die Gewinnung. Zudem wird darauf verwiesen, dass das Amt häufig bereits längerfristig und über mehrere Amtsperioden hinweg besetzt gewesen sei, sodass Findungsprozesse nur selten notwendig seien. Einige Dekanatsleitungen arbeiten daher mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen, die bereits im Amt waren, bevor sie selbst ihre Position im Dekanat angetreten sind:

> *„Das ist seit Jahren in guten Händen oder in vier guten Händen […], sie waren schon da, als ich zum Dekan gewählt wurde" (FB, Pos. 36).*

Ein Dekan berichtet, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Amt bestätigt wurde, ohne dass sich Gegenkandidatinnen zur Wahl stellten. Er führt dies auf die Wertschätzung der Kollegin zurück:

„Da sie gesagt hat, sie würde es gerne weitermachen […] und sie schon eingearbeitet war, […] das war eher so, dass wir sehr glücklich und froh waren, wo sie sagte, ja, ich kann mir das noch mal vorstellen" (FB, Pos. 27).

An manchen Fachbereichen organisierten bereits aktive Kolleginnen die Suche nach potenziellen Kandidatinnen selbst und sprächen neue Kolleginnen direkt an, sodass in der Folge auch die anfallende Arbeit auf mehrere Schultern verteilt werden könne. Entsprechend wird auch von einigen zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Gewinnung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als unproblematisch dargestellt:

„Ja, da kümmern wir uns tatsächlich gar nicht drum und irgendwie sind sie dann doch immer da" (ZGB, Pos. 77).

Auch wenn durchaus aktiv gesucht und „ordentlich akquiriert" (ZGB, Pos. 115) werden müsse, um Interessentinnen für das Amt zu gewinnen, und sich nicht in allen Fachbereichen gleich viele Personen zur Mitarbeit bereit erklärten, wird dies nicht als Herausforderung oder Problem geschildert. Aus der Sicht einer Prodekanin sei die Aufgabe einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zwar

„ganz sicher kein Job, mit dem man sich beliebt macht, und kein Job, für den – der Dekan sagt immer so schön – für den man Vergnügungssteuer erheben kann" (FB, Pos. 24),

es gebe jedoch am Fachbereich viele Personen, denen Gleichstellung ein Anliegen sei, sodass sich bisher immer Freiwillige für die Aufgabe gefunden hätten.

Dennoch scheinen in dieser Rückmeldung bereits Ambivalenzen auf, die in anderen Interviews noch deutlicher ausgedrückt werden.

„Da reißt sich ja keiner drum" – Schwierigkeiten bei der Besetzung des Amtes

Einige Expert_innen aus den Dekanaten beschreiben Schwierigkeiten und Herausforderungen, das Amt der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten zu besetzen. Dies hänge häufig von der Geschlechterzusammensetzung im Fach – insbesondere bei den Professuren – ab. Entsprechend gestalte sich die Suche nach Kandidatinnen in Fachbereichen mit niedrigen Frauenanteilen schwierig,

„weil es nicht viele Frauen im Fachbereich gibt und noch weniger, die tatsächlich infrage kommen für das Amt" (FB, Pos. 27).

Der geringe Frauenanteil kann auch zu einem Problem werden, wenn die Position über einen langen Zeitraum von einer Frau besetzt war, die dann altersbedingt ausscheidet. In diesem Kontext wird auch thematisiert, dass die Position nur von einer Frau ausgeübt werden darf:

„Und dann tauchte so die Frage nämlich auf, wer will und keiner hat ‚Hier' geschrien, und es kommt natürlich noch der Punkt dazu, dass Gleichstellungsbeauftragte weiblich sein müssen" (FB, Pos. 39).

Ein Dekan kritisiert die damit verbundene Ungleichbehandlung, die bei der Suche nach Kandidatinnen entsteht und stellt infrage, warum er seine Mitarbeiterin überreden soll, das Amt zu übernehmen, während sich männliche Kollegen mit Verweis auf ihre Karriere einfach gegen ein Engagement in der Gleichstellung entscheiden könnten. Obwohl sich im Fachbereich keine Frau zur Amtsübernahme bereit erklärt habe, sei ein Mann für das Amt nicht akzeptiert worden. Von anderen Expert_innen werden jedoch auch Argumente angeführt, warum das Amt nur von einer Frau ausgeübt werden sollte:

„Aber das Amt gehört jetzt, wenn es um Gender, Geschlecht geht, für mich auch erst mal in die Hände einer Frau. Zumindest in unserem Kontext, wo wir so wenig Frauen haben. Also das ist nicht einfach" (FB, Pos. 27).

Unabhängig vom Frauenanteil im Fachbereich wird als weiteres mögliches Hindernis gesehen, dass die Amtsübernahme zu beruflichen Nachteilen führen könne. So erwähnt ein Dekan, dass „da auch Leute Sorgen haben, dass das irgendwann mal im CV vielleicht steht" (FB, Pos. 48), auch wenn er selbst von keinem konkreten Fall einer Benachteiligung Kenntnis habe.

Ein weiteres Thema ist der hohe Arbeitsaufwand, der – insbesondere durch die Teilnahme an vielen Gremiensitzungen – mit dem Amt verbunden sei. Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird daher auch als „richtiger Job" (FB, Pos. 43) aufgefasst. In diesem Zusammenhang wird auch die Statusgruppe relevant: Aus Sicht des zitierten Dekans komme das Amt daher vor allem für Professorinnen infrage, weil diese sich sowieso in der Selbstverwaltung engagieren müssten

und sie – anders als Personen aus dem Mittelbau – ihre Karriereentwicklung und ihre Qualifikationsphase bereits abgeschlossen haben. Zugleich führe dies jedoch dazu, dass die Besetzung des Amtes mit Aushandlungsprozessen und „Deals" verbunden sei (FB, Pos. 43) oder gar als „ein zähes Ringen" beschrieben wird (FB, Pos. 71). Zudem sei die Wahl im Fachbereich problematisch, denn es müsse eine Frauenvollversammlung einberufen werden, zu der jedoch kaum jemand erscheine:

> *„Dann sind die beiden Kandidatinnen da, die gewählt werden sollen, und noch zwei von den hundert Frauen für diese Vollversammlung, und dann sagen wir das wieder ab, weil wir sagen, nee, so funktionieren Wahlen nicht, zwei Leute gehen hin und überlegen sich, wer es macht" (FB, Pos. 71).*

Doch auch wenn engagierte Kandidatinnen ohne Probleme gefunden werden, kann deren anfängliche Motivation schwinden, sobald der mit dem Amt verbundene hohe Arbeitsaufwand spürbar werde:

> *„Das machen die schon und sind auch immer am Anfang sehr neugierig. Nur, wenn sie dann halt merken, wie viel Arbeit das Amt dann doch erfordert, dann kann es häufig sein, dass nach zwei Jahren das Amt auch schnell wieder gewechselt wird" (ZGB, Pos. 115).*

Insofern zeigt sich erneut, dass das Finden geeigneter Kandidatinnen für das Amt immer wieder mit Herausforderungen verbunden ist, vor allem, wenn wenig Entlastungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

4.2 AMTSZEITEN UND STATUSGRUPPENZUGEHÖRIGKEIT

Wie die Auswertung der Grund- und Wahlordnungen ergeben hat (vgl. Teil III 3.), variieren die Amtszeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den verschiedenen Hochschulen in ihrer Länge. Kurze Amtszeiten führen möglicherweise zu einer erhöhten Fluktuation und damit verbunden auch zu Kompetenz- und Wissensverlusten, da sich neue Amtsinhaberinnen erst einarbeiten müssen. Umgekehrt könnten längere Amtsperioden bedeuten, dass sich weniger Frauen für eine Amtsübernahme bereit erklären, etwa, weil sich Interessierte nicht langfristig verpflichten wollen oder weil befristete Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen Vertragslaufzeiten, wie sie im wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau vorherrschen, dem entgegenstehen.

Des Weiteren kann auch die jeweilige Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe für die Amtsausübung von Bedeutung sein, nicht zuletzt aufgrund von Hierarchien: So können Professor_innen Vorgesetzte von akademischen Mitarbeiter_innen, MTV-Beschäftigten sowie Studierenden (als Hilfskräfte) sein. Insbesondere Studierende stehen Lehrenden gegenüber, die sie bewerten, oder akademische Mitarbeitende sind Personen zugeordnet, die ihre Qualifikationsarbeiten betreuen. Dies kann Abhängigkeitsverhältnisse befördern.

4.2.1 Dauer der Amtszeit

Eine Amtszeit von zwei Jahren wird mit einem Anteil von 51,4 % am häufigsten von den befragten Studienteilnehmenden angegeben (Tab. III 4.1). Bei etwas mehr als einem Viertel (27,0 %) der Befragten beträgt die Amtszeit vier Jahre, und jede zehnte dezentrale Amtsinhaberin ist für eine Dauer von drei Jahren bestellt. Deutlich seltener sind Amtszeiten verbreitet, die fünf Jahre oder länger dauern oder die mit einem Jahr besonders kurz ausfallen. Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen fallen gering aus, tendenziell haben die Stellvertreterinnen etwas kürzere Amtszeiten. Die Prüfung der Daten nach Statusgruppe zeigt, dass insbesondere die befragten Studentinnen ihr Amt häufig nur für ein Jahr innehaben. Wird nach Hochschulart differenziert, lässt sich feststellen, dass an den HAWs vierjährige Amtszeiten (43,8 %) öfter vorkommen als an den Universitäten (20,2 %).

4.2.2 Statusgruppenzugehörigkeit

Dezentrale Amtsinhaberinnen entstammen überwiegend dem akademischen Mittelbau: So sind mehr als die Hälfte der Teilnehmenden an der Online-Befragung Mitglieder dieser Statusgruppe, während Professor_innen (28,1 %) sowie MTV-Beschäftigte (15,4 %) seltener und Studierende (3,6 %) lediglich vereinzelt vertreten sind (vgl. Tab. III 2.1). Im Folgenden wird untersucht, ob es Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen bezüglich der Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe gibt und ob sich Differenzen nach Hochschulart zeigen.

Tab. III 4.1 Wie viele Jahre beträgt eine Amtszeit in Ihrem Bereich?

Dauer der Amtszeit	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Ein Jahr	7	4,8 %	10	8,8 %
Zwei Jahre	73	50,3 %	60	52,6 %
Drei Jahre	16	11,0 %	11	9,6 %
Vier Jahre	42	29,0 %	28	24,6 %
Fünf Jahre oder länger	7	4,8 %	5	4,4 %
Gesamt	**145**	**100 %**	**114**	**100 %**

Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen. Frage 5.

Tab. III 4.2 Welcher Statusgruppe gehören Sie an?

Statusgruppe	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Professor_innen	60	33,9 %	30	20,8 %
Wissenschaftlicher und künstlerischer Mittelbau	88	49,7 %	80	55,6 %
Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	24	13,6 %	27	18,8 %
Studierende	5	2,8 %	7	4,9 %
Gesamt	**177**	**100 %**	**144**	**100 %**

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 2.

Unter den befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind fast die Hälfte Mitglieder des wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbaus, bei den Stellvertreterinnen liegt ihr Anteil mit 55,6 % sogar noch etwas höher (Tab. III 4.2). Deutlich größere Unterschiede werden in der Gruppe der Professor_innen sichtbar. So gehört ein Drittel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Gruppe der Professor_innen an, während bei den Stellvertreterinnen nur ein Fünftel der Befragten Professorinnen sind. Bei der zahlenmäßig kleineren Gruppe der MTV-Beschäftigten zeigt sich hingegen, dass sie etwas häufiger Stellvertreterinnen (18,8 %) als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (13,6 %) sind. Studierende sind in beiden Positionen kaum vertreten. Unter den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind es 2,8 % und unter den Stellvertreterinnen 4,9 %.

Eine Differenzierung zwischen Universitäten und HAWs ergibt keine Unterschiede in den Anteilen der größten Gruppe: Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus dem akademischen Mittelbau bilden in beiden Hochschularten die Mehrheit. Das ist insofern erstaunlich, als sich diese Beschäftigtengruppe an Universitäten und HAWs mit Blick auf Funktion und Beschäftigungsverhältnisse grundlegend unterscheidet (vgl. Mense et al. 2024). Hingegen üben an den HAWs deutlich mehr Professorinnen das Amt aus als an den Universitäten (38,5 % vs. 22,5 %). In der Statusgruppe der MTV ist das Verhältnis umgekehrt: Beschäftigte dieser Gruppe sind an den Universitäten anteilig häufiger im Amt als an den HAWs (18,0 % vs. 11,5 %). Dies kann darin begründet sein, dass die HAWs insgesamt über weniger Personal aus Technik und Verwaltung verfügen als die Universitäten und dieses an HAWs hauptsächlich in der zentralen Verwaltung tätig ist. Auch die befragten Studierenden üben ihr Amt ausschließlich an Universitäten aus.

4.2.3 Vertretung bestimmter Statusgruppen

Die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe führt mehrheitlich nicht dazu, dass die Amtsinhaberinnen vor allem ihre ‚eigene' Statusgruppe vertreten. Etwas mehr als zwei Drittel der Befragten geben an, dass alle Statusgruppen in ihren Verantwortungsbereich fallen, lediglich ein Drittel ist für bestimmte Statusgruppen zuständig (Tab. III 4.3). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geben am häufigsten an, für die Gruppe der Professor_innen verantwortlich zu sein (21,8 %), die Stellvertreterinnen nennen hingegen am häufigsten den wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau

Tab. III 4.3 Sind Sie hauptsächlich für eine bestimmte Statusgruppe zuständig?

Zuständigkeit für eine Statusgruppe	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Ja, für die Professor_innen	38	21,8 %	18	13,4 %
Ja, für den wissenschaftlichen und künstlerischen Mittelbau	31	17,8 %	22	16,4 %
Ja, für die Studierenden	19	10,9 %	11	8,2 %
Ja, für die Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung	13	7,5 %	11	8,2 %
Nein, für alle Statusgruppen zuständig	118	67,8 %	92	68,7 %

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 3, Mehrfachnennungen möglich.

(16,4 %). Nur etwa jede zehnte Amtsinhaberin ist hauptsächlich für die Gruppe der Studierenden zuständig. Insgesamt am seltensten (unter 10 %) wird eine Zuständigkeit für die MTV-Beschäftigten genannt.

Eine weitere Auswertung nach Statusgruppe ergibt, dass häufiger die befragten Studentinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zurückmelden, in ihrer Funktion die Interessen der Frauen der eigenen Statusgruppe zu vertreten, bzw. alleinig für diese zuständig sind.

4.3 ARBEITSINHALTE

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen wirken auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in den Fachbereichen und weiteren zentralen Einrichtungen der Hochschulen hin. Hierzu arbeiten sie in Gremien der Fachbereiche mit und sind so an Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen beteiligt. Des Weiteren wirken sie an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren mit und beraten die Fachbereichsleitung in Gleichstellungsfragen, insbesondere bei der Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne. Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Beratung der Angehörigen des Fachbereichs zu gleichstellungsrelevanten Themen.

Anhand der Ergebnisse der Online-Befragung der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten werden im Folgenden die konkreten Tätigkeiten und die bearbeiteten Themen, die die Studienteilnehmenden in ihrem Bereich übernehmen, beleuchtet. Im Fokus steht ebenfalls, wie sich die Arbeitsschwerpunkte der dezentralen Amtsinhaberinnen ergeben.

4.3.1 Tätigkeitsbereiche

Die Begleitung von Berufungsverfahren, die Teilnahme an Gremiensitzungen sowie die Begleitung von Personalverfahren stellen sowohl für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch für die Stellvertreterinnen zentrale Tätigkeiten ihres Amtes dar (Abb. III 4.2). Gefragt, welche Tätigkeiten sie in ihrer aktuellen Amtszeit konkret ausführen, geben insgesamt etwas über 80 % der Studienteilnehmenden die Begleitung von Berufungsverfahren an. Zweithäufigste Tätigkeit ist für 76,8 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und für 69,3 % der Stellvertreterinnen die Teilnahme an Gremiensitzungen, gefolgt von der Begleitung von weiteren Personalverfahren mit Anteilen von 60,5 % (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) bzw. 52,1 % (Stellvertreterinnen).

Über die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt zudem an, dass sie Ansprechpersonen in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind, unter den Stellvertreterinnen sind es 38,6 %. Ein Unterschied zwischen dezentraler Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin zeigt sich ferner in der Beteiligung an der Erstellung von Gleichstellungsplänen (54,8 % vs. 37,1 %). Die Beratung des Dekanats bzw. der Fachbereichsleitung zu gleichstellungsrelevanten Themen zählt ebenfalls zu den gesetzlich vorgegebenen Aufgaben. Diese Aufgabe führt jedoch lediglich die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an, bei den Stellvertreterinnen sind es weniger als 30 %. Die Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen (37,3 %) und die Stellvertreterinnen (29,3 %) fungieren zudem als Ansprechperson in Fällen von Machtmiss-

Welche Tätigkeiten führen Sie in Ihrem Bereich konkret aus?

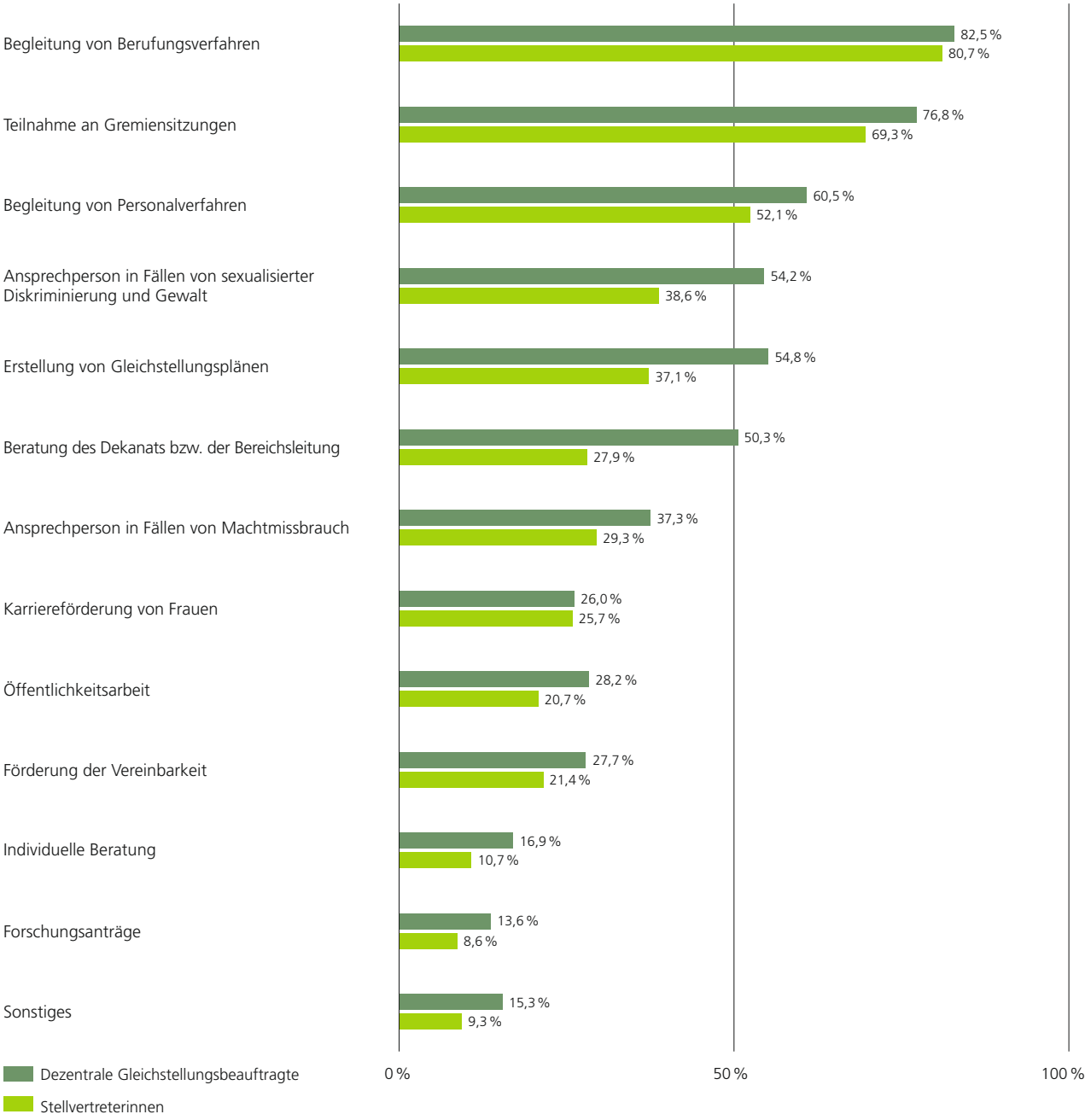

Abb. III 4.2 Aktuelle Tätigkeitsbereiche der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 177 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 140 Stellvertreterinnen). Frage 8, Mehrfachnennungen möglich)

brauch. Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen zählen für ein gutes Viertel der Befragten zu den konkreten Tätigkeiten, und auch Öffentlichkeitsarbeit zur Gleichstellung sowie die Förderung der Vereinbarkeit wird insgesamt zu rund einem Viertel genannt, wobei die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten diese Aspekte jeweils etwas häufiger angeben als die Stellvertreterinnen. Das gilt ebenfalls für die nachfolgenden Tätigkeiten, wenn auch auf niedrigerem Niveau: So zählt die individuelle Beratung von Fachbereichs- bzw. Einrichtungsangehörigen in Fragen von Qualifizierung und Karriere sowie die Beteiligung an Forschungsanträgen mit Anteilen von deutlich unter 20 % zu den selten angegebenen Tätigkeiten in der aktuellen Amts-

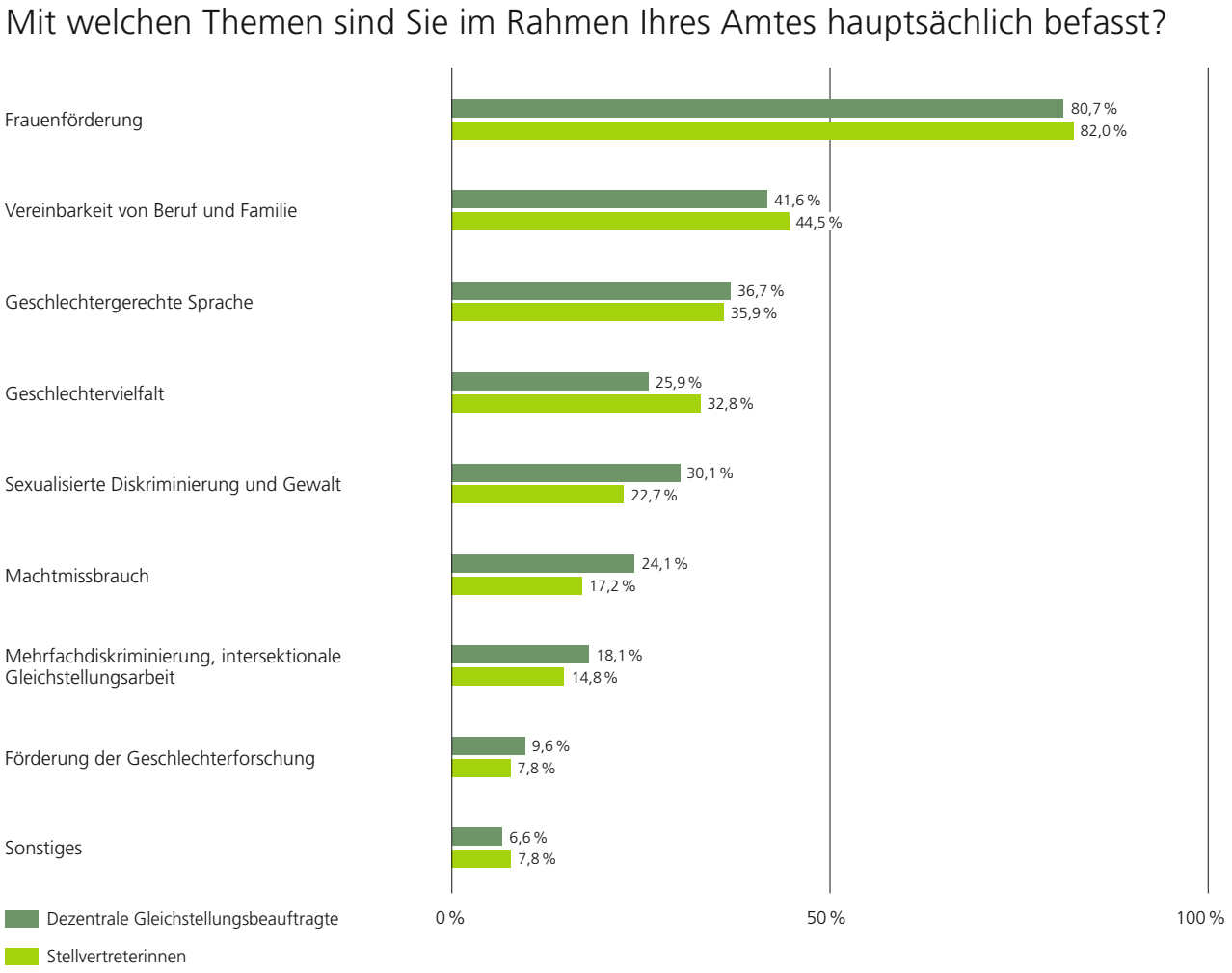

Abb. III 4.3 Themen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 166 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 128 Stellvertreterinnen). Frage 9, Mehrfachnennungen möglich)

zeit. Die Antwortoption „Sonstiges" weist Anteile von 15,3 % bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 9,3 % bei den Stellvertreterinnen auf.[18]

4.3.2 Themenfelder

Die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen zielt auf die Beseitigung struktureller Nachteile von Frauen im Studium, in der Wissenschaft und im Beruf. Die Förderung von Frauen hinsichtlich Qualifizierung und Karriere ist insofern für die befragten Amtsinhaberinnen mit einem Anteil von knapp über 80 % das zentrale Thema im Rahmen ihres Amtes (Abb. III 4.3). Am zweithäufigsten sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (41,6 %) und Stellvertreterinnen (44,5 %) mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt, gefolgt von der Frage der geschlechtergerechten Sprache, die für etwas mehr als ein Drittel der Studienteilnehmenden von Bedeutung ist. Fast ein Drittel der befragten Stellvertreterinnen befasst sich zudem hauptsächlich mit dem Themenfeld geschlechtliche Vielfalt, unter den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind es nur rund ein Viertel. Das Phänomen der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch stellt demgegenüber eher für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein vorrangiges Thema in ihrem Amt dar. Darüber hinaus befassen sich nur wenige der Befragten primär mit Mehrfachdiskriminierung und intersektionaler Gleichstellungsarbeit. Auch die Förderung der Geschlechterforschung wird mit Anteilen unterhalb von 10 % nur selten als zentrales Thema genannt. Weitere Themen, die einzelne Studienteilnehmende in

[18] Da es sich bei „Sonstiges" um eine geschlossene Antwortvorgabe handelt, können die weiteren Tätigkeitsbereiche nicht genauer spezifiziert werden.

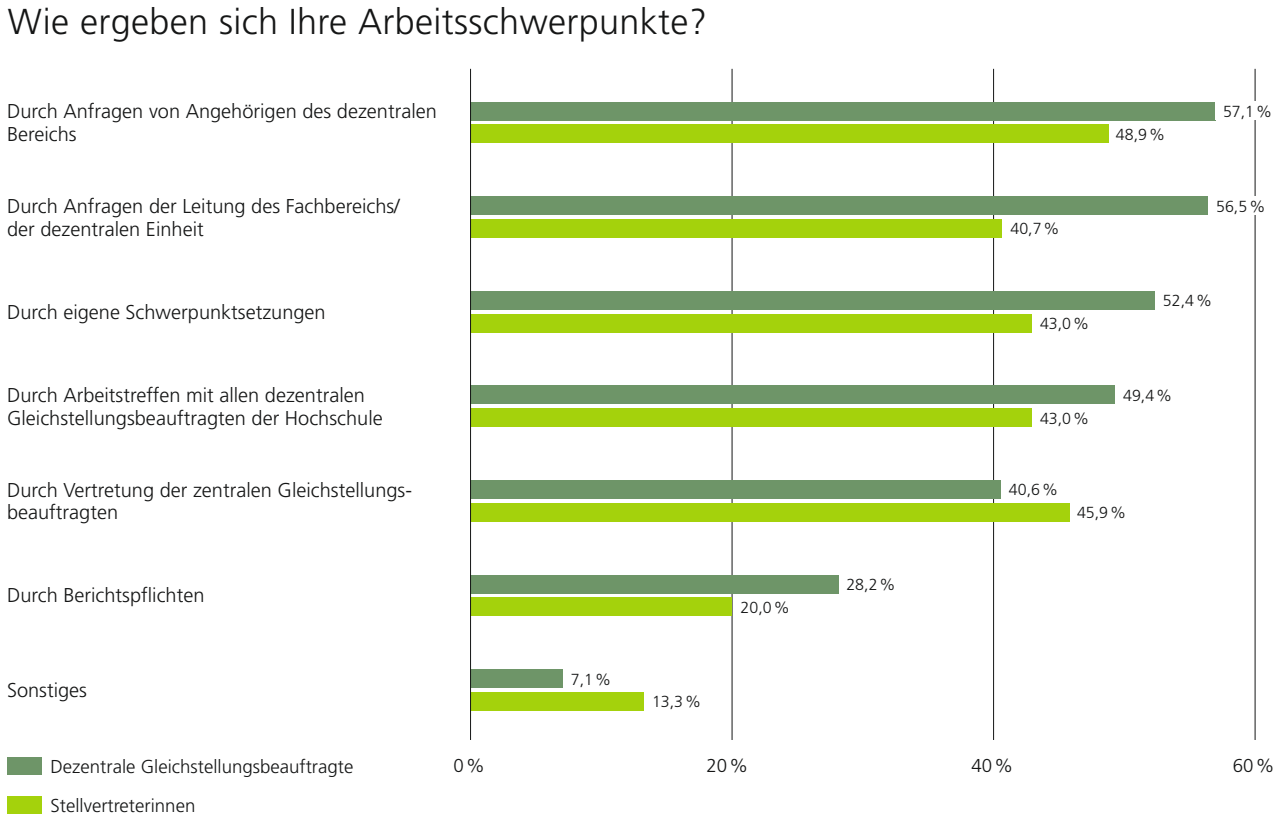

Abb. III 4.4 Bestimmung der Arbeitsschwerpunkte der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 170 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 135 Stellvertreterinnen). Frage 10, Mehrfachnennungen möglich)

einem offenen Textfeld angegeben haben, sind bspw. Einstellungsprozesse, die Vermittlung von Wissen, allgemeine Unterstützung, Förderung von Diversität, Vernetzung oder auch „Bürokratie".

4.3.3 Schwerpunktsetzung

Die befragten (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen befassen sich mit einer Vielzahl von Themen und Tätigkeiten, wie in den vorherigen Abschnitten gezeigt wurde. Dabei ergeben sich ihre Arbeitsschwerpunkte am häufigsten durch Anfragen von Angehörigen des dezentralen Bereichs – mit Anteilen von 57,1 % (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) und 48,9 % (Stellvertreterinnen) (Abb. III 4.4). Hinsichtlich der weiteren Aspekte zeigen sich einige Unterschiede zwischen den beiden befragten Gruppen. So geben 56,5 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an, dass Anfragen der Fachbereichs- bzw. der dezentralen Bereichsleitung wesentliche Inhalte der Arbeit bestimmen, bei den Stellvertreterinnen sind es 40,7 %. Hier deutet sich eine größere Nähe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Leitungsebene an. Auch scheinen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbstbestimmter in ihren Arbeitsinhalten zu sein, denn etwas mehr als die Hälfte setzt die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit selbst, wohingegen es bei den Stellvertreterinnen 43,0 % sind. Die Vernetzung aller dezentralen Amtsinhaberinnen der Hochschule bringt wichtige Impulse für die Arbeit. Für 49,4 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 43,0 % der Stellvertreterinnen ergeben sich wichtige Arbeitsinhalte durch Treffen mit den Kolleginnen anderer dezentraler Einheiten. Ein weiterer, auch gesetzlich vorgegebener Arbeitsschwerpunkt ergibt sich durch die Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Dieser Punkt wird jedoch von weniger als der Hälfte der Befragten angegeben, von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (40,6 %) sogar etwas seltener als von den Stellvertreterinnen (45,9 %). Berichtspflichten bestimmen nur gelegentlich den Fokus der Tätigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (28,2 %) und der Stellvertreterinnen (20,0 %).

Neben diesen vorgegebenen Antworten konnten die Befragten in einem offenen Textfeld weitere Aspekte nennen, die ihre Arbeitsschwerpunkte prägen. Die offenen Antworten, zusammengefasst in der Kategorie „Sonstiges", wurden insbesondere von den Stellvertreterinnen (13,3 %) und weniger von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (7,1 %) mitgeteilt. Angegeben wurde bspw. die Arbeitsteilung im Team oder in der Fakultät sowie vereinzelt Treffen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder Tätigkeiten aufgrund konkreter Defizite oder Missstände.

4.4 RESÜMEE

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass die Übernahme des Amtes als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder als Stellvertreterin durch eine starke intrinsische Motivation geprägt ist, denn die Studienteilnehmenden bekunden vielfach ein grundsätzliches Interesse an Gleichstellungsfragen und verfolgen das Ziel, Gleichstellung am Fachbereich voranzubringen. Gleichwohl spielen auch die Aufforderung oder Ansprache durch andere, etwa Dekan_innen oder Kolleg_innen, eine wichtige Rolle bei der Gewinnung von Kandidatinnen für das Amt.

Diese Suche nach möglichen Kandidatinnen für das Amt wird in den Expert_inneninterviews thematisiert. Als Auswahlkriterium wird häufig benannt, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Gruppe der Professor_innen angehören oder zumindest eine unbefristete Stelle innehaben sollten. Dies gewährleiste eine größere Unabhängigkeit gegenüber Kolleg_innen und Vorgesetzten und ginge mit einer höheren Reputation einher. Bei der Findung möglicher Kandidatinnen wählen die Fachbereichsleitungen und die zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterschiedliche Strategien: Teils wird proaktiv nach potenziellen Kandidatinnen gesucht, teils wird eher aus der Distanz unterstützt – etwa um, wie im Fall der Fachbereichsleitungen, Rollenkonflikte und Abhängigkeiten zu vermeiden, oder um, wie im Fall der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Verantwortung in den Fachbereichen zu belassen.

Kandidatinnen für das Amt zu gewinnen, gestaltet sich aus der Sicht der Fachbereiche sehr unterschiedlich: Es gibt Erzählungen über problemlose Findungsprozesse und langjährige vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Dekanatsleitung und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter, während in anderen Fachbereichen – vor allem solchen mit niedrigen Frauenanteilen – größere Schwierigkeiten bestünden, Interessentinnen für das Amt zu finden. In diesem Kontext kritisieren einzelne Expert_innen die gesetzliche Vorgabe, dass ausschließlich Frauen als Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden dürften. Ferner wird das Amt auch gelegentlich aus dem Dekanat heraus besetzt, sodass bspw. Prodekaninnen auch als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte amtieren.

Einblick in die Ausgestaltung des Amtes geben die Auswertungen der Online-Befragung: So variieren die Amtszeiten der befragten Amtsinhaberinnen in der Regel zwischen zwei und vier Jahren, wobei zweijährige Perioden für die Hälfte der Befragten gelten und vierjährige für etwas mehr als ein Viertel. Dabei sind vierjährige Amtszeiten öfter an den HAWs als an den Universitäten zu finden.

Die meisten Befragten – mehr als zwei Drittel – sind für alle Statusgruppen zuständig. Dabei gehören knapp die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und eine Mehrheit der Stellvertreterinnen dem akademischen Mittelbau an. Professorinnen sind mit etwa einem Drittel häufiger dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und seltener als Stellvertreterinnen tätig. Bei den MTV-Beschäftigten ist das Verhältnis umgekehrt, ihr Anteil ist insgesamt deutlich geringer. Studentinnen sind nur in Ausnahmefällen und dann eher als Stellvertreterinnen im Amt.

Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen umfasst eine Vielzahl von Tätigkeiten und Themen: Gefragt nach ihren konkreten Arbeitsinhalten geben die weitaus meisten dezentralen Amtsinhaberinnen die Begleitung von Berufungsverfahren an, gefolgt

von der Teilnahme an Gremiensitzungen sowie der Begleitung von Personalverfahren. Auch die Funktion als Ansprechperson in Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie die Erstellung von Gleichstellungsplänen werden wiederholt genannt. Während die Begleitung der Berufungsverfahren für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen gleichermaßen zentral ist, befassen sich erstere mit den anderen genannten Tätigkeiten deutlich häufiger. Die Beratung der Fachbereichsleitung ist immerhin für die Hälfte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten relevant, bei den Stellvertreterinnen sind es jedoch nur etwas mehr als ein Viertel. Inhaltlich dominiert bei beiden Gruppen das Thema Frauenförderung. Mit deutlichem Abstand folgen dann die Themen Vereinbarkeit, geschlechtergerechte Sprache, Geschlechtervielfalt sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

Die Schwerpunktsetzung der eigenen Arbeit erfolgt zu Teilen aufgrund von Anfragen der Leitung sowie von Angehörigen des Fachbereichs bzw. der dezentralen Einheit. Des Weiteren setzen die befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten auch eigene Arbeitsschwerpunkte, oder diese ergeben sich durch den Austausch mit anderen dezentralen Amtskolleginnen sowie mit Vertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

5 RESSOURCEN UND ENTLASTUNGEN FÜR DIE DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Hochschulen sind vielschichtig und anspruchsvoll. Um die Anforderungen des Amtes gut erfüllen zu können, benötigen die Amtsinhaberinnen daher entsprechende Ressourcen. Dazu zählt auch, dass Möglichkeiten bereitgestellt werden, um Kompetenzen und Gleichstellungswissen zu erwerben. Darüber hinaus sind zeitliche Entlastungen von anderen Tätigkeiten sowie finanzielle oder personelle Unterstützungsleistungen wesentliche Hilfen. Wie bereits aus Teil II des vorliegenden Gender-Reports hervorgeht, gewähren jedoch nur wenige Hochschulen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Kompensationen oder weitere Formen der Unterstützung für die Übernahme und Ausübung des Amtes.

In diesem Kapitel wird analysiert, ob und welche Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen bereitgestellt werden. Zunächst stehen die Perspektiven der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen im Fokus. Anhand der Auswertungen der Online-Befragung wird dargelegt, wie die dezentralen Amtsinhaberinnen Gleichstellungswissen erwerben und welche Arten der Entlastung sie erhalten. Daran anschließend liefern die Expert_inneninterviews mit den Fachbereichsleitungen und weiteren Gleichstellungsakteurinnen Aufschluss darüber, wie sie Bedarf und Umfang der vorhandenen Ressourcen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einschätzen.

5.1 ERWERB VON GLEICHSTELLUNGSWISSEN

Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in einem Fachbereich oder einer zentralen Einrichtung ist mit vielfältigen Anforderungen verbunden, wie in Studien bereits herausgestellt wurde: rechtliche Kenntnisse, Gleichstellungswissen, Organisationsfähigkeit, kommunikative Kompetenzen, um nur einige zu nennen. Zugleich handelt es sich in der Regel nicht um ein Amt, das mit professionell spezialisiertem Personal besetzt wird, sondern mit Personen aus dem jeweiligen Bereich, die aufgrund anderer fachlicher Qualifikationen dort beschäftigt sind oder studieren.

Wie haben Sie die Kompetenzen und Wissen zur Förderung der Gleichstellung erworben?

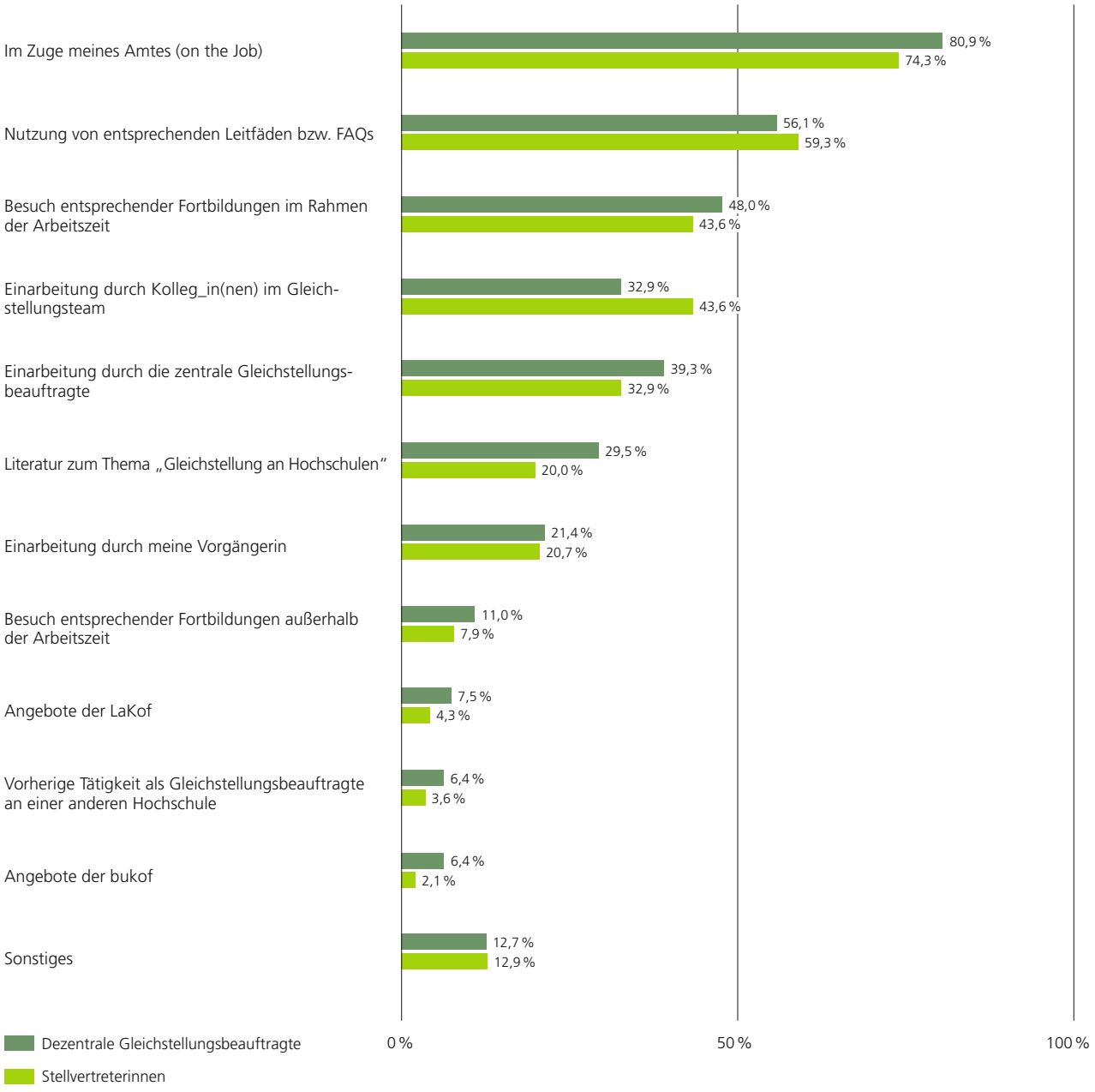

Abb. III 5.1 Erwerb von Kompetenzen und Wissen. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 173 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 140 Stellvertreterinnen). Frage 7, Mehrfachnennungen möglich)

Wie die dezentralen Amtsinhaberinnen die für die Ausübung des Amtes notwendigen Kompetenzen erwerben, wurde im Rahmen der Online-Befragung erhoben (Abb. III 5.1). Die mit Abstand am häufigsten gewählte Antwort lautet: im Zuge des Amtes (on the Job). Rund 80 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und rund 75 % der Stellvertreterinnen geben dies an. Ein deutlich geringerer Anteil, aber immer noch die Mehrheit der Befragten, nutzt spezielle Leitfäden bzw. FAQs, während (allgemeinere) Literatur zum Thema Gleichstellung an Hochschulen von nur rund 30 % der Gleichstellungsbeauftragten bzw. 20 % der Stellvertreterinnen konsultiert wird. Insgesamt kommt dem selbstgesteuerten Lernen damit eine hohe Bedeutung zu.

Fortbildungen besuchen fast die Hälfte der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer Arbeitszeit, etwa jede zehnte sogar außerhalb der Arbeitszeit. Beides trifft auf die Stellvertreterinnen etwas seltener zu. Wie die Auswertung des Weiteren zeigt, spielen andere Gleichstellungsakteur_innen beim Kompetenzerwerb eine wichtige Rolle, wobei die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten etwas häufiger als die Stellvertreterinnen anführen, dass sie durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingearbeitet werden (39,3 % vs. 32,9 %). Demgegenüber nennen die Stellvertreterinnen deutlich öfter ihre Kolleg_innen im Gleichstellungsteam als Quelle des Kompetenzerwerbs (43,6 % vs. 32,9 %). Die eigene Amtsvorgängerin hat hingegen für beide Gruppen eine geringere Bedeutung für die Einarbeitung und wird nur von rund jeder fünften Befragten angegeben.

Angebote der nordrhein-westfälischen Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika (LaKof) sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) als hochschulübergreifende Gleichstellungsebene werden insgesamt selten in Anspruch genommen (unter 10 %), dabei jeweils häufiger von den Gleichstellungsbeauftragten als von ihren Stellvertreterinnen. Ferner nutzen nicht ganz 13 % der befragten Studienteilnehmenden sonstige Möglichkeiten, um Gleichstellungskompetenzen und -wissen zu erwerben.[19]

5.2 FREISTELLUNGEN UND RESSOURCEN AUS SICHT DER DEZENTRALEN (STELLVERTRETENDEN) GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Welche Formen der Entlastung und Unterstützung erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen für die Gleichstellungsarbeit? Ein Gleichstellungsteam sowie eine oder mehrere Stellvertreterinnen verteilen die Aufgaben auf mehrere Personen und stellen insofern selbst eine Ressource dar. Neben der Frage nach der Größe des eigenen Gleichstellungsteams wurden die Studienteilnehmenden zudem gebeten, Auskunft über Freistellungen und Unterstützungsleistungen zu geben. Des Weiteren ist von Interesse, ob die Befragten die zur Verfügung stehenden Ressourcen für ausreichend halten.

5.2.1 Größe des Gleichstellungsteams

Die Adressrecherche der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen hat bereits gezeigt, dass die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Bereichen stark divergiert. An einigen größeren Fakultäten der Universitäten gibt es teilweise mehr als zehn Amtsinhaberinnen, an anderen Hochschulen konnte keine Stellvertretung bestellt werden oder ist das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht besetzt. Des Weiteren werden auf den Hochschulseiten auch für einige Fachbereiche Gleichstellungsteams aufgeführt, die nicht zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin unterscheiden.

Als Ergebnis der Online-Befragung lässt sich feststellen, dass bis auf wenige Ausnahmen alle Studienteilnehmenden in einem Team tätig sind (Tab. III 5.1): Für 36,6 % der Studienteilnehmenden besteht ihr Gleichstellungsteam – einschließlich der Stellvertretungen – aus zwei und für 18,3 % aus drei Personen. Mit einem Anteil

Tab. III 5.1 Wie groß ist das dezentrale Gleichstellungsteam, in dem Sie tätig sind, einschließlich Stellvertretung(en)?

Größe des Teams	Anzahl	%
Ich bin allein zuständig	16	4,9 %
Zwei Personen	120	36,6 %
Drei Personen	60	18,3 %
Vier und mehr Personen	132	40,2 %
Gesamt	**328**	**100 %**

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 11.

[19] Da es sich bei „Sonstiges“ um eine geschlossene Antwortvorgabe handelt, können diese weiteren Formen des Wissenserwerbs nicht genauer spezifiziert werden.

Tab. III 5.2 Gewährt Ihnen Ihr Fachbereich eine Freistellung oder Ähnliches für Ihre Tätigkeit?

Grad der Freistellung	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte		Stellvertreterinnen		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Nein	114	74,0 %	101	79,5 %	215	76,5 %
Ja, einen Überstundenausgleich	6	3,9 %	8	6,3 %	14	5,0 %
Ja, eine Freistellung zu weniger als 25 %	26	16,9 %	10	7,9 %	36	12,8 %
Ja, eine Freistellung zu 25–49 %	3	1,9 %	3	2,4 %	6	2,1 %
Ja, eine Freistellung zu 50–99 %	2	1,3 %	0	0,0 %	2	0,7 %
Ja, eine Freistellung zu 100 %	3	1,9 %	5	3,9 %	8	2,8 %
Gesamt	**154**	**100 %**	**127**	**100 %**	**281**	**100 %**

Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 12. Basis: alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen in den Fachbereichen.

von 40,2 % arbeiten die befragten Gleichstellungsbeauftragten am häufigsten in einem größeren Team aus vier und mehr Personen. Diese größeren dezentralen Gleichstellungsteams existieren häufiger an den Universitäten und Kunsthochschulen, an den HAWs dominieren hingegen Zweierteams.

5.2.2 Gewährung von Freistellungen

Nur wenige Fachbereiche gewähren ihren Gleichstellungsbeauftragten eine Kompensation für den zeitlichen Aufwand, den ihr Amt mit sich bringt (Tab. III 5.2). Über drei Viertel der befragten Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten erhalten keine Freistellung von ihrer eigentlichen Tätigkeit. Dies gilt für die Stellvertreterinnen mit einem Anteil von 79,5 % etwas öfter als für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (74,0 %). Werden Freistellungen eingeräumt, verbleibt der Umfang überwiegend unterhalb der 25-%-Marke. Dies gilt für 16,9 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 7,9 % der Stellvertreterinnen. Darüber hinaus wird 5,0 % der Befragten ein Überstundenausgleich gewährt. Höhere Freistellungsumfänge von über 25 % werden nur vereinzelt angegeben. Eine hauptamtliche Tätigkeit ist jedoch durchaus möglich, allerdings stellt sie mit einem Anteil von 2,8 % eine Ausnahme dar.

Die Auswertung nach Hochschulart ergibt, dass die Befragten, die an Kunsthochschulen tätig sind, ihr Amt ausschließlich ehrenamtlich ausüben, an den Universitäten sind es 79,2%. Demgegenüber verfügen die dezentralen Amtsinhaberinnen an den HAWs mit einem Anteil von 32,6 % am häufigsten über zumindest eine Art der zeitlichen Kompensation.

5.2.3 Verfügbare Ressourcen und Entlastung

Um die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zu befördern, sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf gute Rahmenbedingungen angewiesen. Hierzu zählen finanzielle, personelle und räumliche Ressourcen sowie die Möglichkeit, Fortbildungen im Rahmen der Arbeitszeit zu besuchen. Bei der Frage, welche Ressourcen oder Arten der Entlastung den Studienteilnehmenden für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehen, wird sichtbar, dass über ein Drittel der Studienteilnehmenden ihr Amt in einem Umfeld ausüben, das keine Ressourcen für diese Tätigkeit bereithält (Abb. III 5.2). Dies gilt vor allem für die Stellvertreterinnen, die mit einem Anteil von 43,2 % häufiger angeben, keine Ressourcen zu erhalten als die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (34,3 %).

Die mit etwas mehr als 30 % am meisten genannte Ressource ist der Besuch von Fortbildungen während der Arbeitszeit, was zumindest eine Form zeitlicher Kompensation darstellt. Hierzu zählt auch die Möglichkeit der Reduzierung der Lehrverpflichtung, die 22,5 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch nehmen können, jedoch nur 7,2 % der Stellvertreterinnen. Die Möglichkeit einer zeitlichen Entlastung bei der Lehre ist insbesondere an den HAWs relevant, denn hier beträgt das Deputat in der Regel 18 Semesterwochenstunden (SWS) und fällt somit deutlich höher aus als an den Universitäten. Die Auswertung nach Hochschulart zeigt dann auch, dass die Befragten an den HAWs zu einem Viertel angeben, dass sie eine zeitliche Entlastung bei der Lehre erhalten, während der Anteil an den Universitäten bei 12,6 % liegt. Im Übrigen gibt nicht einmal jede zehnte befragte Studienteilnehmende an, von ihren sonstigen Tätigkeiten zeitlich entlastet zu werden.

Welche Ressourcen oder Arten der Entlastung stehen Ihnen für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung?

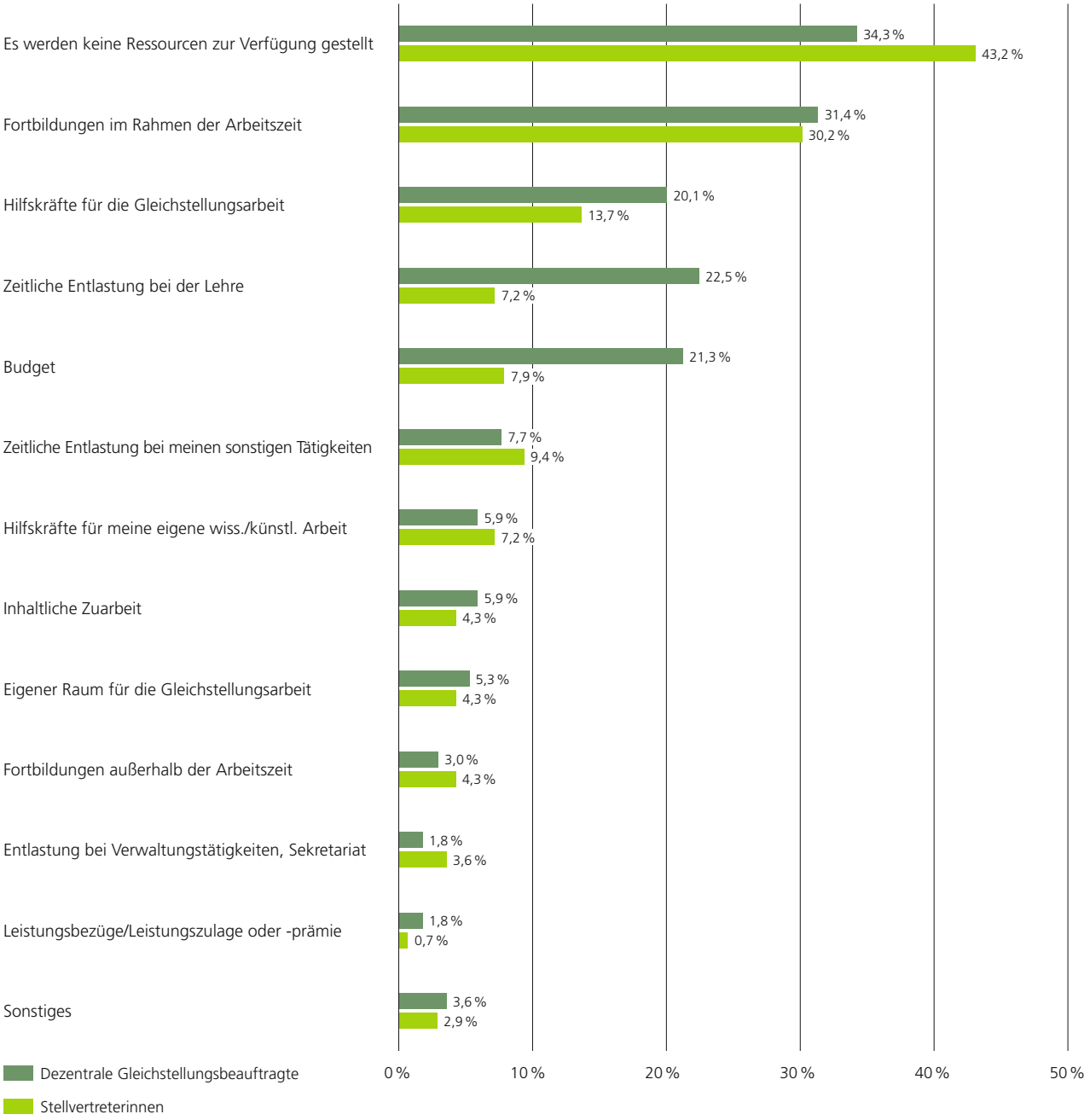

Abb. III 5.2 Ressourcen oder Arten der Entlastung für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A); eigene Berechnungen (n = 170 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 135 Stellvertreterinnen). Frage 13, Mehrfachnennungen möglich)

Die personelle Unterstützung durch Hilfskräfte ist ebenfalls eine Ressource für die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich. Ein Fünftel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 13,7 % der Stellvertreterinnen werden im Rahmen ihrer Tätigkeit durch Hilfskräfte entlastet. Nur wenigen Befragten stehen dagegen Hilfskräfte für die eigene wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit zur Verfügung. Auch eine inhaltliche Zuarbeit oder eine Entlastung bei Verwaltungstätigkeiten, etwa durch ein Sekretariat, bilden eine Ausnahme.

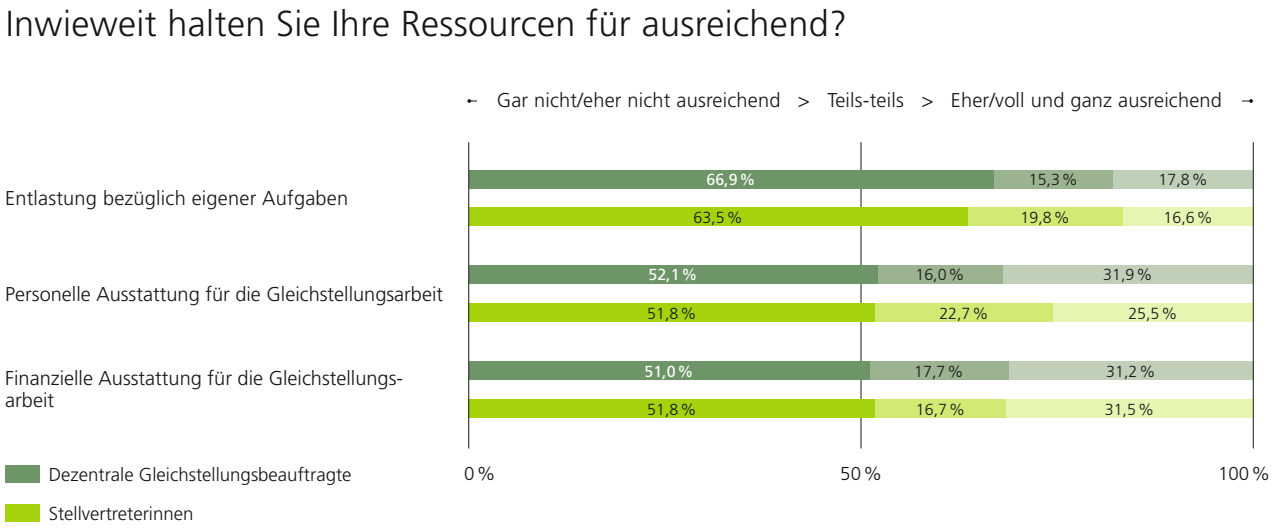

Abb. III 5.3 Bewertung der gewährten Entlastung und Ausstattung für die Gleichstellungsarbeit. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen (n = 170 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 135 Stellvertreterinnen). Frage 14, Mehrfachnennungen möglich)

Nur wenige Hochschulen oder Fachbereiche stellen für die dezentrale Gleichstellungsarbeit finanzielle Mittel bereit. So hat lediglich gut jede fünfte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Budget, unter den Stellvertreterinnen fällt der Anteil mit 7,9 % nochmals deutlich geringer aus. Zudem können nur rund 5 % der Befragten einen eigenen Raum für ihre Amtsausübung nutzen, und kaum eine erhält für ihre zusätzliche Arbeit eine monetäre Anerkennung in Form von Leistungsbezügen oder anderen entsprechenden Zulagen.

5.2.4 Beurteilung der Ausstattung mit Ressourcen

Wie angesichts der geringen zeitlichen Entlastungen, Unterstützungsmöglichkeiten und finanziellen Mittel zu erwarten, bewerten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertreterinnen ihre Ressourcen mehrheitlich als unzureichend (Abb. III 5.3). Insbesondere die Entlastung bezüglich der eigenen Aufgaben halten zwei Drittel der Amtsinhaberinnen für nicht ausreichend, lediglich für jede sechste ist diese auskömmlich. Hinsichtlich der personellen sowie der finanziellen Ausstattung für die Gleichstellungsarbeit besteht ebenfalls deutliches Verbesserungspotenzial, denn gut die Hälfte der befragten Gleichstellungsbeauftragten beurteilen beides als ungenügend. Zugleich zeigen sich rund 30 % mit diesen beiden Arten von Ressourcen zufrieden, wobei die Stellvertreterinnen in Bezug auf die personelle Unterstützung durch Hilfskräfte oder ein Sekretariat etwas zurückhaltender mit der positiven Bewertung sind.

5.3 ENTLASTUNG, UNTERSTÜTZUNG, FINANZIELLE MITTEL – PERSPEKTIVEN VON SCHLÜSSELAKTEUR_INNEN

Standen im vorherigen Abschnitt die Sichtweisen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen und Entlastungen im Fokus der Betrachtungen, werden nun die Perspektiven der interviewten Dekan_innen, Prodekan_innen, zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der weiteren Gleichstellungsakteurinnen betrachtet.

5.3.1 Zeitliche und personelle Ressourcen

In den Gesprächen mit den Expert_innen kommt ebenfalls zum Vorschein, dass nur wenige Hochschulen und Fachbereiche eine zeitliche Entlastung für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bereitstellen. Häufig handelt es sich bei den zeitlichen Kompensationen um Stundenentlastungen von sonstigen Tätigkeiten oder um minimale Ermäßigungen des Lehrdeputats von bspw. „0,5 SWS“ (FB, Pos. 62; Pos. 31). Inwiefern eine solche geringe Reduzierung des Lehrdeputats die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten jedoch tatsächlich entlastet und sinnvoll umgesetzt werden kann, bleibt fraglich, da wöchentlich stattfindende Lehrveranstaltungen in der Regel zwei SWS umfassen, was 90 Unterrichtsminuten entspricht. Des Weiteren

besteht an einer Hochschule lediglich eine Reduktion der Lehrverpflichtung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Nach Auskunft einer Interviewpartnerin wird diese von ihr jedoch nur zur Hälfte in Anspruch genommen, sodass

> *„jetzt die Möglichkeit existiert, dass die Kolleginnen […] diese verbleibenden Reduzierungen in Anspruch nehmen können" (FB, Pos. 51).*

Eine Lehrermäßigung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird als hilfreich angesehen, denn „der Aufwand ist schon nicht klein […] da kommt eben noch was on top" (FB, Pos. 47). Begründet wird die Notwendigkeit der Entlastung auch mit der zusätzlichen Arbeit für die Amtsinhaberinnen:

> *„Nehmen Sie allein die Verfahren im Personalbereich. Das ist ein sehr umfangreicher Bereich, der zumindest mal gesichtet werden muss" (FB, Pos. 60).*

Eine weitere Dekanatsleitung sieht das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Hintergrund der Arbeitsbelastung als Haupttätigkeit. Die Amtsinhaberin werde daher von ihrer sonstigen Arbeitszeit entlastet, was auch den jeweiligen Dienstvorgesetzten klar sei. Zudem könne die vorherige Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf andere verteilt werden. Dies sei für den Fachbereich relativ leicht zu regeln. Der Umgang mit Freistellungen und Stundenreduktionen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kann jedoch auch mit Herausforderungen verbunden sein. So verweist eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass Freistellungen bei bestehender Lehrverpflichtung an ihre Grenzen stoßen und

> *„dass es manchmal nicht ganz einfach ist, das im Alltag, während der Vorlesungszeit, gut miteinander zu verquicken" (ZGB, Pos. 27).*

Die unterschiedliche Herangehensweise der Hochschulen bei den Entlastungsmöglichkeiten wird von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesprochen. Während an einer Hochschule eine Richtlinie zur zeitlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen existiert, sei an einer anderen Hochschule die Frage der Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein „kleiner wunder Punkt" (ZGB, Pos. 75):

> *„Es gibt individuell ausgehandelte, unterschiedliche Kompensationsmöglichkeiten in den Fakultäten für die Dezentralen. Manche sind tatsächlich […] zehn Stunden freigestellt, manche kriegen eine Vertragsverlängerung, Studentinnen können auch einen Hilfskraftvertrag bekommen" (ZGB, Pos. 75).*

Als mögliche dauerhafte Lösung für das Entlastungsproblem wird ein fachbereichsübergreifendes, hochschulweites Konzept erwähnt, das in jeder Fakultät und Einrichtung eine Freistellung im Umfang einer halben Stelle vorsieht, dessen Einführung jedoch bereits mindestens zweimal gescheitert sei. Ein neuer Versuch sei in Planung, zumal dieses Modell an den Berliner Hochschulen erfolgreich praktiziert werde.

Als weitere Ressource für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von Expert_innen die Bereitstellung von Mitteln für studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte thematisiert:

> *„Ich glaube, wenn zwei oder drei Berufungskommissionen zusammenkommen, gibt es eine Entlastung, die im Wesentlichen in der Bereitstellung von HiWi-Mitteln […] besteht" (FB, Pos. 31).*

Dieses Konzept der Hilfskraftmittel wurde laut Dekanatsleitung in der Hochschule „beschlossen quasi über die Köpfe der Fakultäten hinweg" (FB, Pos. 31). Eine weitere Methode der Entlastung ist das Modell dezentraler Gleichstellungskommissionen. Damit wird

> *„Gleichstellungsarbeit auf mehrere Schultern verteilt, dadurch haben wir viel mehr Personen auch, die sich kümmern können und die legitimiert sind, sich auch kümmern zu dürfen" (ZGB, Pos. 32).*

Darüber hinaus teilen drei Expert_innen mit, dass an ihren Fachbereichen eine Gleichstellungsreferentin bzw. Koordinierungskraft die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Eine dieser dezentralen Gleichstellungsakteurinnen begleite etwa Programme und koordiniere sie, was so die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten erleichtere,

> *„von der Mittelförderung über das […] Mentoring-Programm bis hin zu den anderen Dingen, die Büroarbeiten […]" (FB, Pos. 37–39).*

In einem weiteren Interview wird auch auf die Grenzen der Unterstützung durch eine Referentin verwiesen: immer dann, wenn Geheimhaltungspflichten zu berücksichtigen seien. Insgesamt lasse sich jedoch eine gute Arbeitsstruktur für die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nur durch eine Freistellung und zusätzlich eine Entlastung durch eine Referentin realisieren.

5.3.2 Finanzielle Mittel für Gleichstellungsprojekte

Nur wenige Expert_innen erwähnen, dass es Fachbereichsmittel für die dezentrale Gleichstellungsarbeit selbst gibt, die über zeitliche und personelle Ressourcen für das Gleichstellungsteam hinausgehen. Die Höhe der angesprochenen Mittel bewegt sich an einer Hochschule je nach Größe des Fachbereichs zwischen 1.500 und 3.000 Euro, während an einer weiteren Hochschule die Gelder (5.000 Euro jährlich) pauschal an die dezentralen Gleichstellungsakteur_innen vergeben würden. An einer Hochschule wird ein besonderes Modell praktiziert, indem die Fakultäten 1 % ihres Grundhaushalts für Gleichstellung ausgeben müssen, „und je nach Fakultätsgröße sind das zwischen fünfzehn- und hundertfünfzigtausend Euro im Jahr" (ZGB, Pos. 182).

An manchen Hochschulen können Mittel für Projekte oder Veranstaltungen bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beantragt werden. In diesem Zusammenhang ist es für eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte wichtig, dass sich auch die Fakultäten bei Projekten finanziell beteiligen:

> *„Und wir versuchen dann auch manchmal, wenn wir da irgendwas angestoßen haben, zu sagen, guckt doch, dass ihr das über die Fakultät bitte auch finanziert. […] Es ist so ein Aushandlungsprozess. Wir haben einzelne Projekte dann auch mal mit einigen Fakultäten gemacht" (ZGB, Pos. 43).*

Finanzmittel für dezentrale Gleichstellungsarbeit tragen nicht nur zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei, sondern eröffnen auch Gestaltungsmöglichkeiten. So berichtet eine befragte Expertin, dass an ihrer Hochschule in früheren Jahren Gelder für Gleichstellungsprojekte eingeworben werden konnten. Dies erlaubte es, Projektmitarbeiterinnen oder Hilfskräfte einzustellen, was für die Befragte als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Quelle der Entlastung bedeutete:

> *„Das hat mich natürlich auch entlastet bei anderen Aufgaben der Gleichstellung. Das heißt, sie hat für mich auch mal irgendwie eine Statistik gemacht oder so was […] wir haben wirklich tolle Projekte gemacht, hauptsächlich […] mit dem Fokus auf Gewinn von Studentinnen. […] Und wie gesagt, über die Jahre hatte ich da immer noch eine studentische Hilfskraft über die Projektgelder. Und das, ja, das hat mich einfach entlastet und dadurch konnte ich viel machen" (FB, Pos. 33).*

In den Gesprächen wird deutlich, dass mit wenigen Ausnahmen die zur Verfügung stehenden Ressourcen wie zeitliche Entlastung sowie personelle und finanzielle Unterstützung nicht ausreichend sind. So äußern Expert_innen, dass „0,5 SWS" (FB, Pos. 31) oder die Ressourcen „vorne und hinten nicht reichen" (ZGB, Pos. 75). Demgegenüber sieht eine weitere Gesprächspartnerin, dass die Entlastung „nicht wahnsinnig viel" sei, „aber es ist eine Teilentlastung" (FB, Pos. 27).

5.3.3 Das Amt als Ehrenamt?

Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird von mehreren Dekan_innen als Teil der akademischen Selbstverwaltung verstanden. Vor diesem Hintergrund wird erklärt, dass es trotz der Mehrarbeit, die die Gleichstellungsbeauftragten leisten, keine besonderen Kompensationen gebe:

> *„Meine Lieblingsidee war, das zu vergüten, denn die Frauen haben mehr Arbeit, also könnten sie auch mehr Geld kriegen meiner Meinung nach. Das darf ich nicht. Das ist ein Teil der Selbstverwaltung, das darf nicht vergütet werden. Das ist verboten. Und deshalb ist es schwierig" (FB, Pos. 71).*

Darüber hinaus wird darauf verwiesen, dass auch andere Ämter, die z. T. ebenfalls Haupttätigkeiten seien, aufgrund der Finanzsituation der Hochschulen keine Entlastung erhielten, die jedoch ebenfalls nötig wäre:

> *„Es gibt einfach zu viel Administrationsakte und zu viele Kommissionen und Dinge und gesetzlich vorgeschriebene Positionen, die irgendwie belegt werden müssen, dass man jetzt anfangen könnte, zu sagen, das machen wir jetzt, statten wir jetzt aus. […] Also ich würde sagen, wir brauchen eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte. Wir brauchen aber auch eine hauptberufliche Nachhaltigkeitsbeauftragte und auch eine hauptberufliche*

Internationalisierungsbeauftragte. Das geht halt einfach nicht, besonders nicht in der finanziellen Situation, in die man die [Hochschulen] gebracht hat" (FB, Pos. 45).

Ein anderer Begründungsstrang rekurriert umgekehrt darauf, dass das Amt nicht so viel Zeit beanspruche, insbesondere wenn es sich lediglich um die Begleitung einer Berufungskommission pro Semester handele. Auch die Berufungskommissionsmitglieder hätten einen entsprechenden Zeitaufwand und „der oder die Vorsitzende müssen dann noch viel mehr arbeiten" (FB, Pos. 23). So wird der Arbeitsaufwand des Amtes relativiert, indem er mit anderen Aufgaben der Selbstverwaltung in Beziehung gesetzt wird. An einer anderen Hochschule übernehmen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre zentrale Stellvertreterin viele Aufgaben in den Fachbereichen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs habe noch einige andere Posten inne, und auch da habe sie

„nicht die Entlastung, die sie verdient hätte. […] Ich kann mir schon vorstellen, dass das insgesamt so ein bisschen schief ist, ja, aber ich sag mal, sie steckt da jetzt nicht so irre viel Zeit rein, wie es vielleicht an anderen Hochschulen ist" (FB, Pos. 48).

Diesen relativierenden Positionen gegenüber betonen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dass das dezentrale Gleichstellungsamt kein Ehrenamt sei:

„Bei manchen Fachbereichen ist automatisch mit Amtsübernahme sozusagen: Du machst das ja im Ehrenamt" (ZGB, Pos. 39).

Ein Modell, die zusätzliche Arbeit zu würdigen, besteht darin, eine einmalige Sonderzahlung zu gewähren. Neben der Stundenentlastung, die im Prinzip Standard sei, erhält die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte an einer Hochschule eine Bonuszahlung vom Dekanat, um Wertschätzung für die Tätigkeit auszudrücken:

„Auch, um zu sagen, ihr macht eine tolle Arbeit und da gibt es ja dieses Instrument, wo man dann sagen kann, okay, man macht es über eine Einmalzahlung oder Zulage" (FB, Pos. 30).

Dieser Ansatz, den Mehraufwand des Amtes im Rahmen der Möglichkeiten des Fachbereichs finanziell anzuerkennen, bleibt jedoch eine Ausnahme.

Insgesamt wird die Frage der Entlastung als ein „Dauerthema" und „Riesenthema" (ZGB, Pos. 28) bezeichnet. Mangelnde zeitliche Kompensation bedeuteten daher für die dezentralen Kolleginnen vielfach,

„dass die eben schauen im Rahmen ihrer Tätigkeit, kriegen sie es irgendwie unter, und die, die eben nicht so viel leisten, da geht es häufig einfach nicht" (ZGB, Pos. 27).

Letztlich führe die mangelnde Entlastung auch zu Problemen bei der Gewinnung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten:

„Dass sie dann eben sagen, es gibt eine Überbelastung, wir müssen erst mal die Geschlechterparität in den Gremien einhalten, dann sollen wir auch noch als Gleichstellungsbeauftragte in die Verfahren gehen. Das ist uns zu viel, das wollen wir so nicht mitmachen" (ZGB, Pos. 35).

Zudem sind Überlastungen aus der Sicht einer weiteren zentralen Gleichstellungsbeauftragten

„für beide Seiten frustrierend, weil ich mir wünschen würde, dass da mehr passiert und die andere Seite natürlich frustriert ist, dass sie gar nicht so viel leisten können, wie sie vielleicht am Anfang sich vorgestellt haben" (ZGB, Pos. 25).

5.4 RESÜMEE

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen benötigen ausreichende Ressourcen, um die Anforderungen des Amtes gut erfüllen zu können. Zu diesen zählen auch das Vorhandensein oder die Möglichkeit des Erwerbs von Kompetenzen und Gleichstellungswissen.

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die entsprechenden Kompetenzen eigenständig erwirbt, vor allem im Zuge ihrer Amtsausübung. Hierzu nutzen sie oftmals die vorhandenen Leitfäden und FAQs oder besuchen Fortbildungen im Rahmen ihrer Arbeitszeit. Während die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten häufiger durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingearbeitet werden, erfolgt das bei den Stellvertreterinnen öfter durch die Kolleg_innen im Gleichstellungsteam. Externe Angebote der LaKof oder der bukof spielen auf dezentraler Ebene hingegen nur eine marginale Rolle.

Hinsichtlich der Größe der Gleichstellungsteams dominieren Vierer- und Zweierteams. Nur jede 20. Befragte gibt an, allein zuständig zu sein. Insgesamt stehen kaum zeitliche und personelle Ressourcen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Stellvertreterinnen zur Verfügung: Mehr als drei Viertel der Befragten erhalten keine Freistellung. Wird diese gewährt, erfolgt das meist nur in einem geringen Umfang von weniger als 25 %. Hinzu kommt, dass über ein Drittel der Befragten, insbesondere Stellvertreterinnen, über keine Ressourcen für die Amtsausübung verfügt. Dass der Besuch von Fortbildungen im Rahmen der Arbeitszeit erfolgt, ist die von beiden Befragtengruppen am häufigsten genannte Form von Entlastung. Stellvertreterinnen profitieren deutlich seltener von den Entlastungen bei der Lehre oder durch Hilfskräfte und verfügen noch seltener über ein Budget. Insgesamt bezeichnet eine deutliche Mehrheit der Befragten die Ausstattung ihres Amtes als unzureichend. Dies umfasst insbesondere die Entlastung bezüglich der eigenen Aufgaben, aber ebenso die personellen und finanziellen Ressourcen.

Auch den interviewten Schlüsselakteur_innen zufolge erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eher selten eine – bisweilen vom Umfang her symbolische – Entlastung für ihre Tätigkeit. Ebenso wird die finanzielle Ausstattung als prekär geschildert. Doch es gibt auch Ausnahmen: So werden an drei Fachbereichen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch im Dekanat angesiedelte Gleichstellungsreferent_innen unterstützt. In Einzelfällen erhalten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Sonderzahlung oder wird das Amt als eine Haupttätigkeit angesehen. In den Gesprächen bestätigt sich jedoch das Ergebnis der Online-Befragung, dass die zeitliche Entlastung der Amtsträgerinnen nur in geringem Ausmaß erfolgt und eine finanzielle Entschädigung in der Regel ganz ausbleibt. Als Begründung äußern einige Fachbereichsleitungen ein Verständnis der dezentralen Gleichstellungsarbeit als Ehrenamt im Rahmen der hochschulischen Selbstverwaltung – eine Perspektive, die von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten deutlich zurückgewiesen wird. Insgesamt ergibt sich ein Bild von hochschulintern uneinheitlichen Regelungen, die z. T. auf individuell ausgehandelten Vereinbarungen beruhen.

6 GLEICHSTELLUNGSVERSTÄNDNIS UND HANDLUNGSFELDER DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Gleichstellung ist ein Begriff, der unterschiedliche Bedeutungen beinhalten kann. Im Allgemeinen rekurriert Gleichstellung darauf, dass sich die Lebenssituationen von verschiedenen sozialen Gruppen unterscheiden und Benachteiligungen für bestimmte soziale Gruppen existieren. Gleichstellungspolitiken und -maßnahmen zielen darauf ab, bestehende Benachteiligungen abzubauen und zukünftige zu verhindern. Dadurch sollen gleiche Lebenschancen sowie eine gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen gewährleistet werden. Zunächst wurde mit dem Begriff insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern verbunden und als Prozess beschrieben, der dazu beitrage, Geschlechterungleichheiten abzubauen, und damit einhergehend die Realisierung individueller Lebensentwürfe ermögliche (vgl. Nussbaumer 2023: 44f.). In diesem umfassenden Verständnis geht Gleichstellung über Ansätze rechtlicher und formaler Gleichbehandlung hinaus. Seit einigen Jahren werden zunehmend die Ausdrücke Geschlechtergleichstellung oder Gleichstellung aller Geschlechter genutzt, um geschlechtliche Vielfalt jenseits der Zweigeschlechtlichkeit abzubilden.

In diesem Kapitel stehen die Sichtweisen der Schlüsselakteur_innen auf Gleichstellung im Zentrum der Betrachtung. Dabei wird anhand der Ergebnisse der Expert_inneninterviews zunächst vorgestellt, welchem Gleichstellungsverständnis die Befragten folgen. Die formulierten Gleichstellungsverständnisse enthalten bereits Hinweise auf Themenfelder und mögliche Ziele der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich. Diese werden im anschließenden Abschnitt zu Handlungsfeldern dezentraler Gleichstellungsarbeit konkreter beleuchtet.

6.1 GLEICHSTELLUNGSVERSTÄNDNISSE

In den Expert_innengesprächen mit den Fachbereichsakteur_innen und den zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden unterschiedliche Gleichstellungsverständnisse sichtbar. Diese Unterschiede zeigen sich u. a. bei den genutzten Begrifflichkeiten wie Chancengleichheit, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung, die für einige Gesprächspartner_innen über Fragen der Geschlechtergleichstellung hinausgehen. Hier deutet sich auch eine Erweiterung des Gleichstellungsverständnisses in Richtung Diversity an. Für andere Befragte beinhaltet Gleichstellung hingegen vor allem die Beseitigung der Benachteiligung von Frauen und deren Förderung. Die in den Gesprächen geäußerten verschiedenen Sichtweisen auf Gleichstellung werden in der Folge näher aufgeschlüsselt.

6.1.1 Gleichstellung als Frauenförderung

Ein häufig geäußertes Verständnis von Gleichstellung bezieht sich darauf, Frauen gezielt zu fördern, um insbesondere den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. So ist für eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte die „Gleichstellung der Geschlechter […], vor allen Dingen im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen" (ZGB, Pos. 7) relevant. Das Verständnis von Gleichstellung als Frauenförderung wird mit Verweis auf den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag begründet: „Daran richten wir uns aus, um die Arbeit zu professionalisieren" (ZGB, Pos. 7). Diese rechtliche Perspektive wird auch von Akteur_innen aus den Fachbereichen thematisiert:

> *„Dann habe ich ja gelernt, dass rein gesetzlich […] durch die Gleichstellung per Definition erst mal wirklich die Gleichstellung von Mann und Frau […] gemeint ist" (FB, Pos. 13).*

Gleichstellung sei voranzubringen, „weil es schlicht und ergreifend erst mal gefordert ist" (FB, Pos. 16) und schließlich „nichts Geringeres als ein Grundrecht" (FB, Pos. 6) darstelle.

Im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsverständnis als Frauenförderung schwingt in den Schilderungen von Fachbereichsleitungen technischer und naturwissenschaftlicher Fächer auch Frustration mit. So bedeutet für einen Dekan

> *„Gleichstellung jetzt bezogen auf Frauen vor allem […] ein hartes Problem, weil wir einfach nicht genügend Personal haben, um das zu erreichen in den allermeisten Fällen. Hier in der Fakultät ist es immer*

noch die Diskussion vor allem auf dem Level der Professorinnen. Wie viele Köpfe haben wir da?" (FB, Pos. 3).

Nur für wenige Expert_innen beinhaltet der Fokus auf die Förderung von Frauen auch eine qualitative Komponente. So wünscht sich eine Prodekanin,

„dass die Dinge ein Stück weit stärker von Frauen mitgeprägt werden, also sie sich auch stärker den Raum nehmen" (FB, Pos. 3).

Außerdem zeigt sich auch bei einem auf das Geschlecht fokussierten Gleichstellungsverständnis, dass nicht per se Frauen die Zielgruppe sind: So changiert Gleichstellung für eine Gesprächspartnerin „zwischen Frauenförderung und Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes, wenn man binär denkt" (FB, Pos. 9).

Die alleinige Konzentration auf Gleichstellung von Frauen und Männern wird von mehreren Befragten als einschränkend kritisiert. Dabei wird auch Kritik am gesetzlichen Gleichstellungsverständnis geäußert:

„Was uns so ein bisschen daran stört, ist, dass die Gleichstellung so definiert ist in NRW und damit auch sich eben primär auf die Gleichstellung von Mann und Frau mehr oder weniger bezieht und andere Fragen der Gleichstellung weniger tangiert" (FB, Pos. 23).

In dieser Kritik wird eine Entwicklung hin zu einem erweiterten Verständnis von Gleichstellung sichtbar, das im nächsten Abschnitt betrachtet wird.

6.1.2 Geschlechtergleichstellung und Diversität

Manche Gesprächspartner_innen äußern ein Verständnis von Gleichstellung, das Diversitätsaspekte einbezieht. So ist für eine Dekanin das Thema der Gleichstellung „gekoppelt an die Themen Gender und Diversität" (FB, Pos. 7), und für einen Dekan hat Gleichstellung auch „mit ethnischer Herkunft, mit religiöser Herkunft zu tun, also der Heterogenität im weitesten Sinne" (FB, Pos. 14). Die enge Verknüpfung von Diversität und Gleichstellung im eigenen Fachbereich sieht eine Dekanin als hilfreich an, da sie es erlaube, Brücken zu bauen und einen gegenseitigen Austausch zu ermöglichen:

„Ich denke einfach, dass das auch der Schlüssel zum Verständnis und zur Akzeptanz sein kann. Also eigentlich treibt ja jeden die Frage um, gehöre ich überhaupt dazu, wenn man jetzt bspw. als Bildungsaufsteiger hier reinkommt" (FB, Pos. 56).

Die von Expert_innen angesprochene Diversität im Kontext ihres Gleichstellungsverständnisses bezieht sich auch auf die Kategorie Geschlecht selbst. Das wird deutlich, indem der Ausdruck ‚alle Geschlechter' verwendet oder auf Pronomen Bezug genommen wird:

„Also Gleichstellung, da habe ich auch dazugelernt, [ist], dass sozusagen jede, jeder – was für ein Pronomen dann auch manche für sich wählen – unabhängig von Sexualität, von Geschlecht und so weiter die gleichen Chancen hat, gleichbehandelt wird" (FB, Pos. 13).

Zudem prägen die unterschiedlichen geschlechterbezogenen Ausgangsbedingungen an den Fachbereichen das Verständnis von Gleichstellung. An Fachbereichen mit einer hohen Repräsentanz an Frauen sei Gleichstellung bspw. „nicht eine Frage einer vorgegebenen Quote" (FB, Pos. 3); hier stünden „Fragen anderer Diversitäten und anderer Abilities immer mehr im Fokus" (FB, Pos. 6).

Im Kontrast zu solchen diversitätsorientierten Gleichstellungsverständnissen gibt eine Dekanin jedoch auch zu bedenken, dass an ihrem Fachbereich die Gleichstellung von Frauen und Männern gegenüber Diversitätsthemen zu wenig Beachtung erfahre: Es werde sich aus fachlicher Perspektive sehr ausführlich mit Diversitätsaspekten befasst, allerdings spiele „das Merkmal der Gender-Gerechtigkeit eine untergeordnete bis gar keine Rolle". Darüber hinaus ergänzt sie abschließend, „dass es auch keine Gender-Beauftragte am Fachbereich, also keine Gleichstellungsbeauftragte" gebe (FB, Pos. 35).

Hier werden mögliche Zielkonflikte deutlich: So wird das Themenspektrum Diversität nicht einfach als Erweiterung einer auf Frauenförderung fokussierten Gleichstellung verstanden, sondern auch als eine Verschiebung von Aufmerksamkeit und Ressourcen.

6.1.3 Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligungen

Vielfach wird von den befragten Expert_innen auch der Begriff der Chancengleichheit genutzt, um das eigene Verständnis von Gleichstellung zu erläutern. Dabei geht es für viele Fachbereichsleitungen um die Herstellung

gleicher Chancen oder Möglichkeiten, trotz ungleicher Ausgangsbedingungen. So bedeutet Gleichstellung für einen Dekan,

> *„dass eben jeder die gleichen Chancen hat in der Fakultät, das zu machen, was er machen möchte, also die gleiche Chance hat auf Forschung, die gleiche Chance hat auf Dauerstellen, die gleiche Chance hat auf Ämter" (FB, Pos. 11).*

Diese gleichen Chancen sollten trotz unterschiedlicher Voraussetzungen allen Menschen gegeben werden. Für eine Prodekanin ist Chancengleichheit etwas „Grundsätzliches" und die „Basis" von Gleichstellung (FB, Pos. 5), und ein Dekan betont, dass Gleichstellung ein grundlegender Gedanke sei. Am Fachbereich werde versucht,

> *„Ungerechtigkeit abzubauen und allen Menschen, die wir ausbilden und die für uns arbeiten, gleiche Möglichkeiten einzuräumen" (FB, Pos. 9).*

Chancengleichheit wird – wie auch Geschlechtergerechtigkeit – ebenfalls des Öfteren als übergeordnetes Gleichstellungsziel an den Fachbereichen und Hochschulen genannt. So strebt eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte „eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur" (ZGB, Pos. 8) als Ergebnis der Gleichstellungsarbeit an, und eine Dekanin möchte „auf dem Campus noch mehr Gendergerechtigkeit herstellen" (FB, Pos. 7). Diese Aussage weist darauf hin, dass Chancengleichheit nicht einfach gegeben ist, sondern hergestellt werden muss. So sieht eine Prodekanin bestehende Ungerechtigkeiten als Ansatzpunkt für Gleichstellung, um

> *„Geschlechterungleichheiten und damit dann verknüpft mögliche Ungerechtigkeiten zu identifizieren und Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren und mitunter auch durchzusetzen, um eben diesen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten entgegenzuwirken" (FB, Pos. 3).*

Aus der Anerkennung bestehender Benachteiligungen lässt sich ein Verständnis von Gleichstellung als Diskriminierungsfreiheit ableiten, wie es ein Dekan äußert:

> *„Dass es keine Benachteiligung gibt und dass wir auch anerkennen, dass es sie in der Vergangenheit natürlich gegeben hat und dass das bis heute fortgesetzt wird" (FB, Pos. 11).*

Dabei würden Benachteiligungen nicht nur von anderen Personen ausgehen, sondern es gebe auch eine eigene Beteiligung daran. Daher gehöre zur Umsetzung von Gleichstellung auch, „die unbewussten Diskriminierungen zu reflektieren, die man an den Tag legt, und dagegen anzuarbeiten" (FB, Pos. 8).

Während in den bisher zitierten Gleichstellungsverständnissen der Abbau von Benachteiligungen eine zentrale Rolle spielt und auch die Nachwirkungen vergangener Benachteiligungen anerkannt werden, wird Gleichstellung in anderen Aussagen eher als das Beseitigen von Hindernissen auf dem Weg zu einem freien Wettbewerb verstanden. Chancengleichheit wird als Auftrag verstanden, gleiche Voraussetzungen für diesen Wettbewerb zu schaffen. So ist es für einen Dekan wichtig,

> *„dass die Rahmenbedingungen, unter denen verglichen wird oder ggf. Wettbewerb ausgetragen wird, vergleichbar sind" (FB, Pos. 6).*

Gleichstellung zielt nach diesem Verständnis auf eine Gleichheit der Ausgangsbedingungen, nicht der Ergebnisse:

> *„Im Kern würde ich sogar ungern auf den Begriff Gleichstellung – selbst wenn er in der Gesetzgebung so hinterlegt ist – rekurrieren, denn den Begriff Gleichstellung könnte man durchaus auch falsch verstehen, nämlich: Egal, wann jemand losläuft bei einem Wettrennen, kämen alle gleichzeitig an. Das hat aber natürlich nichts mit dem Kerngedanken der Gleichstellung zu tun" (FB, Pos. 8).*

Nur selten wird in den Antworten auf die Frage nach dem persönlichen Gleichstellungsverständnis ein Bezug zur Ermöglichung individueller Lebensgestaltung auch über den Beruf hinaus hergestellt:

> *„Das heißt, Gleichstellungsarbeit wäre dann solche Arbeit, die es schafft, ein System dahin gehend umzubauen, dass alle Menschen das für sie beste Leben darin führen können, so, wie sie es nach ihren Möglichkeiten können und wollen" (FB, Pos. 6).*

6.2 HANDLUNGSFELDER

Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit ergeben sich aus den in den Expert_inneninterviews formulierten Gleichstellungszielen und -themen sowie den Zielgruppen für die Gleichstellungsarbeit des Fachbereichs. Es lassen sich insgesamt acht Handlungsfelder dezentraler Gleichstellungsarbeit identifizieren: *erstens* die Erhöhung des Professorinnenanteils durch geschlechtergerechte Berufungsverfahren, *zweitens* die Gewinnung und Förderung von Studentinnen, *drittens* die Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen, *viertens* Gleichstellung im MTV-Bereich, *fünftens* die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, *sechstens* die Umsetzung von Diversitätspolitiken im Kontext der Gleichstellungsarbeit, *siebtens* der Einbezug geschlechtlicher Vielfalt sowie *achtens* der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

6.2.1 Erhöhung des Professorinnenanteils durch geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Die Erhöhung des Anteils an Professorinnen ist für viele befragte Expert_innen ein zentrales Ziel ihrer Gleichstellungsbemühungen. In diesem Zusammenhang verweisen einige Fachbereichsleitungen auf die z. T. prekäre Bewerberinnenlage an ihren Fachbereichen. So äußert ein Dekan, dass in seinem Fach unter den Promovierenden knapp 50 % Frauen seien, doch später in den Berufungsverfahren betrage ihr Anteil gerade einmal noch 15 %. Dieser Rückgang sei für ihn schwer nachzuvollziehen, da Frauen auf anderen Dauerstellen gegenüber Männern häufiger vertreten seien und die „Arbeit an Hochschulen […] auch für Frauen attraktiv zu sein" scheine (FB, Pos. 28). Auch eine Dekanin bedauert, dass ausgehend von einem hohen Anteil an Studentinnen „diese große Repräsentanz der jungen Frauen nicht in den Professuren ankommt" (FB, Pos. 11). Gleichwohl sei ihr Fachbereich für die Hochschule das „Aushängeschild. Also wir haben den höchsten Professorinnenanteil insgesamt" (FB, Pos. 13). Ein anderer Gesprächspartner möchte ebenfalls, dass mehr Frauen auf Professuren an seinem Fachbereich berufen werden. Professorinnen würden hier eine Vorbildfunktion einnehmen, gerade in einem Bereich, „wo man sagt, das ist jetzt untypisch für Frauen" (FB, Pos. 20).

Den Berufungsverfahren kommt daher bei der Zielerreichung eine wichtige Rolle zu. Die Ergebnisse der Online-Befragung in Teil III 4. haben gezeigt, dass die Begleitung von Berufungsverfahren die am häufigsten genannte Tätigkeit von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten darstellt. Auch die Auswertungen der Expert_innengespräche zeigen, dass Berufungsverfahren einen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen darstellen. Das ist insofern nicht überraschend, als Berufungsverfahren auch insgesamt ein wichtiger Aspekt der akademischen Selbstverwaltung auf Fachbereichsebene sind. Die (Neu-)Zusammensetzung des professoralen Kollegiums ist häufig umkämpft, und bei der Auswahl und Bewertung der Kandidat_innen sind viele, z. T. widerstreitende Interessen zu berücksichtigen. Gleichstellung hat sich zwar erst spät als legitime Anforderung an Berufungsverfahren etabliert, ist inzwischen jedoch nicht mehr wegzudenken, wie aus den Gesprächen hervorgeht. Dennoch ist das Thema Gleichstellung noch nicht in allen Fächern selbstverständlich gesetzt, sondern müsse „eigentlich in jedem Verfahren […] hochgehalten werden" (FB, Pos. 9). Inwiefern dies im Verlauf eines Berufungsverfahrens geschieht, wird nachfolgend herausgearbeitet.

Besetzung von Berufungskommissionen

Als entscheidender Faktor für die erfolgreiche Berufung von Frauen wird die Zusammensetzung der Berufungskommission genannt. Ein Dekan bezieht die aus seiner Erfahrung zu erwartenden Widerstände seitens bestimmter professoraler Kollegen bereits im Vorfeld in die Abstimmungen zur Besetzung der Kommission ein. Denn er könne in seiner Rolle als Dekan „beeinflussen, wer in der Berufungskommission sitzt" (FB, Pos. 28). Auch wenn die offen geäußerte Ablehnung einer Kandidatin aufgrund ihres Geschlechts mittlerweile kaum noch anzutreffen sei, könne sich „eine ganz latente Form der Frauenfeindlichkeit, von der die Leute gar nicht wissen, dass sie sie haben" (FB, Pos. 22), ebenfalls als starkes Hindernis für die Berufung einer Frau erweisen, indem bspw. ihre wissenschaftlichen Leistungen durch einzelne Kommissionsmitglieder permanent infrage gestellt würden. Diese geschehe etwa dadurch, dass fachliche Qualifikationen oder die Lehrfähigkeit abgewertet werden. Auch komme es vor, dass älteren, männlichen Wissenschaftlern mit Verweis auf einen höheren Publikations-Output der Vorzug gegeben werde. Argumentiert werde dabei mit Verweis auf die Bestenauslese – allerdings ohne das akademische Alter oder Entwicklungspotenziale jüngerer Wissenschaftler_innen in die Beurteilung einzubeziehen.

Vor diesem Hintergrund motiviert der Dekan im Vorfeld gezielt diejenigen männlichen Kollegen zur Mitarbeit in der Kommission, die er als förderlich einschätzt. Im Ergebnis konnten durch die Steuerung der Zusammensetzung erfolgreich Frauen berufen werden. Dieses Beispiel zeigt, welche strategischen Möglichkeiten eine Fachbereichsleitung hat, Berufungsverfahren zu lenken.

In einem anderen Fachbereich werden die Mitglieder der Berufungskommission auf die Beachtung der Gleichstellungsziele verpflichtet, indem sie zu Beginn jeder Sitzung unterschreiben,

> *„dass sie die Zahlen zu weiblichen und männlichen Führungskräften oder Professor_innen kennen und auch die Ziele der Fakultät kennen, den Anteil an Frauen zu erhöhen" (FB, Pos. 7).*

Zugleich wird die Verantwortung an die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs delegiert: Ihre hauptsächliche Aufgabe sei es,

> *„in den Berufungskommissionen präsent zu sein und eben für die Gleichstellungsstandards zu sorgen und dafür einzustehen" (FB, Pos. 20).*

Paritätische Gremienbesetzung als Herausforderung für geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Ein Thema, das im Zusammenhang mit der Durchführung von Berufungsverfahren von den Schlüsselakteur_innen häufig angesprochen wird, ist die gesetzliche Vorgabe, Gremien und damit auch Berufungskommissionen geschlechterparitätisch zu besetzen. Es wird zwar anerkannt, dass die Beteiligung von Frauen an Berufungsverfahren ein wichtiges gleichstellungspolitisches Anliegen ist, das zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Verfahren beitrage, gleichwohl werden die Folgen als zumindest ambivalent bewertet:

> *„Vieles ist uns vorgeschrieben, die Berufungskommissionen sind paritätisch besetzt, Gutachten paritätisch, und das ist auch gut so. Auf der einen Seite müssen die Frauen dauernd in alles rein, das ist nervig, auf der anderen Seite hat man an manchen Stellen doch Diskussionen, die man sonst nicht hätte" (FB, Pos. 22).*

Wie bereits in dieser Aussage einer Dekanin anklingt, wird die Parität in Kommissionen als eine große Herausforderung gewertet. Gerade an Fachbereichen mit geringen Frauenanteilen bestehe „einfach eine große Schwierigkeit, da Frauen zu gewinnen" (FB, Pos. 7). Dies gelte auch in den seltenen Fällen umgekehrter Geschlechterverhältnisse und sei hier ebenfalls „orga-mäßig sehr viel Zeitaufwand" (FB, Pos. 8).

Einige Dekan_innen erwähnen ferner interne Diskussionen um die Frage, wie Kommissionen bei ungeraden Mitgliederzahlen paritätisch zu besetzen sind. Denn eine pragmatische Lösung mit einer Besetzung „zwei zu drei, egal in welcher Variante" (FB, Pos. 32) erfülle nicht die gesetzliche Vorgabe. Eine Dekanin führt hierzu aus:

> *„Dann bin ich immer froh, dass die Kommissionen mit zwei Frauen und drei Männern besetzt werden, dann bekomme ich erklärt, nein, das reicht auf Dauer nicht, sondern es muss auch auf Dauer ausgeglichen sein" (FB, Pos. 50).*

Diese Situation führe zu Überforderungen und Widerständen, vor allem in Fächern mit einem geringen Professorinnenanteil:

> *„Die Frauen selbst sagen, [...] ‚Wenn man in jeder Kommission sitzt – wir kommen ja zu nichts mehr'. Die Männer sagen, ‚Wo sollen wir denn jetzt die Frauen herkriegen für die Professuren, wenn es halt einfach keine gibt? Das ist doch unrealistisch'. Und man fühlt sich natürlich an verschiedenen Stellen überfordert, ja" (FB, Pos. 50).*

Insofern erweise sich dieses gleichstellungspolitische Instrument als kontraproduktiv, denn es bedeute eine Mehrbelastung für Frauen gegenüber Männern. Diese rechtfertigt für eine Prodekanin einen Ausgleich:

> *„Wenn wir schon weniger Frauen sind oder Frauen die Gleichstellungsbeauftragte sein müssen, dann sind wir noch stärker in die Gremien entsprechend eingebunden. Das ist dann eben so ein Add-on. Deswegen ist es schon gut und fair, wenn man da auch Deputatsreduzierungen erhält" (FB, Pos. 65).*

Vor diesem Hintergrund kann Gleichstellung – wie für eine Dekanin – auch bedeuten, dass Aufgaben insbesondere im Rahmen der Selbstverwaltung „nicht in gleicher Weise, sondern in gerechter Weise" (FB, Pos 8) verteilt werden.

Ausschreibung und Vorauswahl

Die Ausrichtung einer Professur wird im Vorfeld der Ausschreibung geregelt. Mit der Festlegung thematischer

Schwerpunkte wird eine bestimmte Zielgruppe von Wissenschaftler_innen adressiert, die sich in dem Feld bewegen. An dieser Stelle fließen Überlegungen ein, ob und wie viele Frauen dem Forschungsprofil entsprechen und mögliche Kandidat_innen sein können. Daher nutzt bspw. ein Dekan die „Spielräume" und versucht die Professur so auszuschreiben, „dass wir eine höhere Chance haben, eine Frau zu kriegen" (FB, Pos. 7). Darüber hinaus werden mögliche Bewerberinnen auch aktiv gesucht, sodass nach Einschätzung eines weiteren Dekans Frauen „eine überproportionale Chance bekommen, in das weitere Verfahren zu gehen" (FB, Pos. 17). Insgesamt gebe es in vielen Fächern mit geringem Professorinnenanteil jedoch Schwierigkeiten, genug Bewerberinnen für Professuren zu finden (FB, Pos. 8).

Das Problem, mit einer geringen Anzahl an Bewerbungen von Frauen umzugehen, stellt sich auch bei der Auswahl der einzuladenden Kandidat_innen. Diesbezüglich erläutert ein Dekan, nach LGG vorzugehen und mindestens paritätisch zu Berufungsvorträgen einzuladen. Auch ein anderer Dekan erklärt, dass in den Kommissionen darauf geachtet werde, dass Frauen bei gleicher Qualifikation eingeladen würden, „ohne dass uns die Kollegin aus der Gleichstellung dann noch darauf stoßen müsste" (FB, Pos. 15).

Bewertung wissenschaftlicher Leistungen

Berufungsverfahren verfolgen das Ziel, die fachlich qualifizierteste Person zu berufen, was mit dem Prinzip der „Bestenauslese" beschrieben wird. Vor diesem Hintergrund werden Gleichstellungsvorgaben in Berufungsverfahren häufig als Gegensatz zur Bestenauslese betrachtet. Denn Gleichstellung dürfe nicht dazu führen,

> *„dass wir die Kriterien für Berufungsverfahren ausschließlich danach ausrichten, Prozente zu liefern. Am Ende wollen wir schließlich die Besten gemäß Bestenauslese rekrutieren" (FB, Pos. 29).*

Die Frage, welche Kriterien zur Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen geeignet sind, ist jedoch immer wieder Gegenstand von Diskussionen, wie verschiedene Gesprächspartner_innen schildern. Die scheinbar neutralen akademischen Leistungskriterien können sich als geschlechterungerecht erweisen, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

> *„Es ist eigentlich immer glaubhaft, […] dass man sich auch wünscht, eine Frau berufen zu können, allerdings eben auch bei gleicher Qualifikation. Das ist natürlich schon so, dass in einer Uni am Ende des Tages man immer will, dass das jemand ist, der viele Forschungspublikationen hat, Drittmittel hat und so. Das ist ja vielleicht auch ein systemisches Problem, dass Frauen, so wie die Kriterien gestrickt sind, in so einer Karriere, vielleicht auch in einer akademischen Karriere mit Kindern, das nicht so gut hinkriegen können" (FB, Pos. 56).*

Eine Prodekanin thematisiert ebenfalls die Schieflage in der Bewertung von Publikationsleistungen und berichtet, dass an ihrem Fachbereich versucht werde, diese auszugleichen, indem das akademische Alter, „sozusagen Leistung pro Zeit und nicht nach dem Alter" (FB, Pos. 7) als Maßstab für die Beurteilung herangezogen werde. Die Ausschnitte zeigen, dass in Berufungsverfahren zumindest Möglichkeiten gesucht werden, die Leistungskriterien geschlechtergerechter zu gestalten.

Darüber hinaus zeige sich auch am Ende eines Berufungsverfahrens, dass die gängigen akademischen Leistungskriterien Frauen auch bei Verhandlungen um Leistungsbezüge benachteiligen: So begünstige das Kriterium der „Forschungsstärke", auch in Verbindung mit Drittmitteln, tendenziell Männer, bedingt durch eine vergeschlechtlichte „akademische Sozialisation" (FB, Pos. 8). Dies sei nach Auskunft einer Fachbereichsleitung gerade ein Phänomen an den HAWs in Fächern mit einem hohen Frauenanteil, in denen Forschung nicht so weit verbreitet sei.

Neben der Diskussion um Leistungskriterien gehe es auch darum, geschlechterbezogene Vorurteile gegenüber Bewerberinnen in Berufungsverfahren zu reflektieren, wie es eine Dekanin tut:

> *„In der Gestik war sie auch sehr feminin, und dann wurde ihr die Kompetenz aberkannt, und dann hat die Kommission heftig diskutiert. Also auf dem Papier war ganz klar, sie hat die Kompetenz, das hat sie da nicht gezeigt, und dann hat man sich von ihrem Auftreten meiner Ansicht nach wirklich so ein Bias da reingeholt: ‚Ach ja, so typisch Frau', da haben wir dann auch länger drüber diskutiert, und das waren eigentlich alles total nette und offene Leute, denen das meines Erachtens trotzdem widerfahren ist" (FB, Pos. 22).*

In diesem Zitat kommt somit auch zum Ausdruck, dass bestimmte Vorstellungen über die Figur eines „kompe-

tenten Wissenschaftlers" bestehen. Entsprechen insbesondere Frauen dieser Figur nicht, geht dies mit einer Abwertung ihrer wissenschaftlichen Kompetenz einher. Der Begriff „Bias" relativiert in diesem Zusammenhang letztlich die damit verbundenen geschlechterbezogenen Diskriminierungen von Wissenschaftlerinnen.

In künstlerischen Fächern gestalte sich auch der Umgang mit dem Kriterium der künstlerischen Exzellenz als herausfordernd, wie eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte schildert. Es

> *„fehlen einfach Kriterien der Messbarkeit in dem Bereich. […] im künstlerischen Bereich, Exzellenz schließt dann ganz schnell alles aus, weil uns messbare Kriterien der Exzellenz fehlen" (ZGB, Pos. 14).*

Das Merkmal künstlerische Exzellenz sei subjektiv geprägt und daher anfällig für „Ausschlussmechanismen" (ZGB, Pos. 10), was zu Benachteiligungen von Frauen beiträgt.

6.2.2 Gewinnung von Studentinnen und Motivierung für eine Wissenschaftskarriere

Die Gewinnung von Frauen für ein Studium ist insbesondere in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern nach wie vor herausfordernd. In diesen Fächern müsse mehreren Gesprächspartner_innen zufolge in frühen Stationen der Bildungslaufbahn für ein Studium und eine wissenschaftliche Karriere motiviert werden. Um Frauen für ein Studium in einem MINT-Fach zu begeistern, reicht es nach Auskunft eines Dekans daher nicht aus, erst bei den Abiturjahrgängen anzufangen: Vielmehr müsse bereits in Kindergärten begonnen werden. Auch für einen weiteren Dekan ist das Thema, Schülerinnen für ein MINT-Fach zu interessieren, ein wichtiges Ziel, um so den Studentinnenanteil zu erhöhen.

Während die Gründe für geringe Studentinnenanteile sowie die Ansatzpunkte zur Motivation außerhalb der Hochschule verortet werden, wird auch die Situation von Studentinnen in einer Minderheitenposition angesprochen. So gelte es, im Studium selbst ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Frauen wohlfühlen können. Hierzu bedürfe es einer Mindestanzahl an Studentinnen, wie eine Dekanin ausführt:

> *„Wenn man dann ganz wenig Frauen in der Technik hat, dann fühlen die wenigen Frauen sich auch unwohl. Wir müssen gucken, dass wir genügend [Studentinnen] haben, dass sie sich auch wohlfühlen und nicht wenige sind, die dann vereinsamen" (FB, Pos. 18).*

Darüber hinaus wird in mehreren Gesprächen problematisiert, dass gerade in einigen technischen und naturwissenschaftlichen Fächern die Studierendenzahlen stark rückläufig sind. Mit der Gewinnung von Studentinnen wird also nicht nur ein Gleichstellungsziel anvisiert, sondern weiterhin das Ziel verfolgt, die Studierendenzahlen insgesamt zu erhöhen. Gleichstellung kann für die Steigerung dieser Zahlen insofern ein nützliches Tool sein:

> *„Wenn wir plötzlich mehr Frauen im Absoluten haben […], dann haben wir auch mehr Studierende und das ist ja gut" (FB, Pos. 24).*

Zugleich geht es auch darum, Studentinnen für eine spätere Wissenschaftskarriere zu motivieren. Dazu hat eine Prodekanin „die Studentinnen direkt mal angesprochen" (FB, Pos. 100) und nach ihren Zielen gefragt. Dabei habe sich gezeigt, dass die Wissenschaft für die Studentinnen kaum ein Karriereziel darstelle und daher noch viel Motivationsarbeit vonseiten des Fachbereichs und der Hochschule geleistet werden müsse. Auch für einen Dekan fängt die Karriereförderung von Frauen bereits im Studium an, spätestens aber mit dem Studienabschluss:

> *„Dass wir möglichst frühzeitig in der akademischen Karriere ansetzen. Wir überlegen, wie das bereits auf Studierendenniveau passieren könnte. Spätestens aber mit dem Abschluss des Examens […] [sind] dann entsprechende Maßnahmen notwendig" (FB, Pos. 10).*

Wichtig sei nach Auskunft einer Dekanin zudem, „die begabten Studentinnen [zu] ermutigen, den nächsten Karriereschritt zu gehen", indem sie bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen berücksichtigt werden. Das sei etwas, das insbesondere ihren Kolleginnen bereits hervorragend gelänge und die Studentinnen – auch für eine spätere Promotion – tatsächlich gerne zu ihnen kämen. Demgegenüber gebe es

> *„ein paar männliche sehr forschungsaffine, erfolgreiche Kollegen, die sprechen dann von ‚meine[n] Jungs'. Und die haben auch nur Jungs" (FB, Pos. 20).*

Hier wird eine männlich geprägte Wissenschaftskultur sichtbar, die es Frauen schwerer macht, eine Hochschulkarriere zu verfolgen, insbesondere wenn es sich um ein Fach mit einem geringen Anteil an Studentinnen handelt. Vor diesem Hintergrund ist an einem anderen Fachbereich ein Projekt entwickelt worden, das Studentinnen gezielt mit Dozentinnen zusammenbringt, damit diese in einer „offenen Atmosphäre miteinander reden" (FB, Pos. 15) und so für eine Wissenschaftskarriere motiviert werden können. Dieses Projekt habe sich gut entwickelt, wobei der Dekan ausdrücklich betont, dass es sich dabei um die Eigeninitiative einer Kollegin handele, die das Dekanat damit unterstütze.

6.2.3 Sichtbarkeit und Empowerment für Wissenschaftlerinnen

Mit Blick auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren sehen viele interviewte Expert_innen die Notwendigkeit, Wissenschaftlerinnen stärker sichtbar zu machen und auf dem Weg zur Professur zu unterstützen, um so existierende strukturelle Benachteiligungen auszugleichen. So wäre es angesichts eines „männlich geprägten Wissenschaftsdiskurs[es]" für eine Prodekanin

> *„wirklich mal einen intensiven Diskurs wert, um Frauen da auch deutlich sichtbarer zu machen und ihre Forschungsergebnisse nach vorne zu holen" (FB, Pos. 59).*

In diesem Zusammenhang setzt eine weitere Prodekanin neben dem Schwerpunkt auf Berufungskommissionen auf das „Empowerment von Frauen schon in früheren Karrierephasen" (FB, Pos. 5). Nur wenige Fachbereiche haben jedoch eigene Programme zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen aufgelegt. Stattdessen verweisen sie auf die zentralen Gleichstellungsmaßnahmen für diese Zielgruppe. So nutzen bspw. die Fachbereiche an einer Hochschule das von zentraler Ebene organisierte „Promovendinnen-Coaching" (ZGB, Pos. 8) oder finanzielle Mittel zur Nachwuchsförderung.

Eine Ausnahme bilden die Medizinischen Fakultäten mit ihren spezifischen Karriereanforderungen: Für die Berufbarkeit in der Medizin müssen die Nachweise für klinische Qualifizierung, Forschung und Lehre parallel erbracht werden. Dies erfordere einerseits Koordinationsfähigkeiten und Zeitmanagement vonseiten der Kandidatinnen, andererseits müssten Fakultäten und Kliniken dafür Sorge tragen, dass Frauen sowohl die Möglichkeiten zur Forschung und Lehre erhalten, aber auch ausreichende klinische Erfahrungen sammeln können:

> *„Wer immer eine Forschungsfreistellung macht, man muss gewährleisten, dass die Frauen, aber auch die Männer ihre klinische fachärztliche Ausbildung zu Ende bringen. Es kann nicht sein, dass die sich dann wissenschaftlich qualifizieren, und dann kommen sie in die Klinik zurück und werden da wieder abgehängt" (FB, Pos. 31).*

Daher werde durch entsprechende Programme in der Medizin sowohl die klinische Ausbildung der Ärztinnen wie auch die Habilitation von Frauen gefördert, wobei die Erfolgschancen nicht immer positiv eingeschätzt werden:

> *„Und wir hoffen natürlich, dass unsere Anstrengung, Habilitationen zu unterstützen […], am Ende fruchten wird. Noch sehe ich allerdings nicht, dass da großartige Veränderungen in den letzten Jahren passiert wären. Obwohl die Nachfrage nach den Programmen durchaus gegeben ist" (FB, Pos. 18).*

Darüber hinaus schildert eine Dekanin ihre Ambivalenz in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen in den Ingenieurwissenschaften: In der Industrie sei insbesondere das Gehalt oft höher als in der Wissenschaft. Dem Fachbereich gelänge es überdurchschnittlich gut, Frauen für Nachbesetzungen zu gewinnen, was neben dem Gleichstellungserfolg auch beunruhigend sei, „weil ich dann denke, dass wir die Frauen aus der Industrie rausholen" (FB, Pos. 14).

Demgegenüber wird zugleich thematisiert, dass Frauen weiterhin vor allem im wissenschaftlichen Mittelbau verortet sind und der Karriereschritt zur Professur oft unterbleibt:

> *„Mir fällt auch auf, dass die Quote bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern noch mal deutlich höher ist an Frauen, einfach, weil es familienfreundlich und schlecht bezahlt ist, um das mal so hart zu sagen. Dann hat man mehr Frauen" (FB, Pos. 14).*

Expert_innen aus verschiedenen Fachbereichen stellen übereinstimmend fest, dass Frauen der Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und einem angenehmen Arbeitsumfeld häufig eine höhere Priorität einräumen als

einer Karriere oder einem hohen Einkommen. Frauen würden, so die Erfahrung einer Dekanin, eher als Männer (höhere) Führungspositionen ausschlagen oder sich nicht auf Professuren bewerben, da sie mit ihrem derzeitigen Arbeitsumfeld zufrieden wären – sowohl aufgrund der Unterstützung der jeweiligen Chef_innen als auch aus familiären Gründen.

Während in den Aussagen vor allem Enttäuschung über die Entscheidungen von Frauen gegen eine Wissenschaftskarriere anklingt, gibt es auch – allerdings selten – kritische Blicke auf die Entscheidungen von Männern. So beobachtet ein Dekan, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter in seinem Bereich andere Karriereentscheidungen träfen als ihre Kolleginnen und deutlich stärker am Erfolg orientiert seien. Die vorherrschende Defizitsicht auf Frauen kehrt er jedoch um, wenn er zu bedenken gibt, es handele sich möglicherweise um „eine kulturelle Limitation bei Männern, dass die einfach nur noch fokussiert auf den Job sind" (FB, Pos. 17).

Insgesamt fällt auf, dass gerade im Kontext von Wissenschaftskarrieren zwar spezifische Karriereförderma-ßnahmen und Unterstützungsstrukturen für Frauen angesprochen werden, aber das hoch kompetitive Umfeld selbst selten infrage gestellt und reflektiert wird. Eine der wenigen Ausnahmen stellt die folgende Aussage dar, die eine Reflexion des Kontextes von Unterstützung und Förderung anmahnt. So sei es wichtig, „nicht das Bild zu erwecken, dass Frauen mehr üben müssen, um in diesem System funktionieren zu können" (FB, Pos. 113), sondern es müssten vielmehr auf der dezentralen Ebene strukturelle Weichen für eine diskriminierungsarme Karriereförderung von Frauen geschaffen werden.

6.2.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung – (K)eine Zielgruppe dezentraler Gleichstellungsarbeit

In den Gesprächen mit den Fachbereichsakteur_innen wird deutlich, dass die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten bei den Aktivitäten dezentraler Gleichstellung nicht im Vordergrund steht. Die meisten Gesprächspartner_innen, die das Thema überhaupt ansprechen, verweisen auf den hohen Frauenanteil in den (dezentralen) Verwaltungsbereichen, vor allem in den Hochschulsekretariaten. Seltener wird die umgekehrte Geschlechterverteilung in technischen Bereichen angesprochen, wo es „natürlich männliches Personal" (FB, Pos. 11) gebe, was jedoch nach Einschätzung einer Prodekanin kein Problem darstelle, falls sich eine Frau bewerben würde.

Das Problem in den Bereichen mit hohem Frauenanteil bestehe vor allem in der geringen Bezahlung, wie einige Fachbereichsleitungen konstatieren. Die Stellen im Verwaltungsbereich, in der Regel in Teilzeit, eigneten sich lediglich für einen Zuverdienst und seien stark unterbewertet. Besonders deutlich werde das bei den Sekretariatsstellen, so ein Dekan:

> *„Die TV-L 6[20], die da standardmäßig rausgegeben werden, das ist ja Stenografie und Kaffeekochen und so. Also wenn ich jetzt mal an meine [Assistentin] denke, da geht es ja um Drittmittelverwaltung" (FB, Pos. 31).*

Während unstrittig ist, dass hier Handlungsbedarf besteht, gehen die Einschätzungen über die politische Ebene auseinander. Auf der einen Seite gebe es – so der Dekan – innerhalb des Fachbereichs, auch von Dekanatsseite, Initiativen, um etwa Teilzeitstellen im Sekretariat zusammenzulegen und so das Entgelt zu erhöhen. Höhergruppierungen gestalteten sich jedoch schwieriger. Nur sehr mühsam sei es gelungen, eine Assistentin durch persönliche Anstrengungen des Dekans von E6 auf E8 höherzustufen. Durch den Einsatz von Professor_innen waren Höhergruppierungen teilweise bis E9 möglich.

Auf der anderen Seite werden die Grenzen eines Engagements auf Fachbereichsebene herausgestellt. Eine Dekanin würde das Problem der geringen Bezahlung im MTV-Bereich „eher hochschulweit angehen" (FB, Pos. 28). An der Hochschule einer Prodekanin bestehe eine breit unterstützte Initiative, „dass die Damen aus dem Verwaltungsapparat doch alle höhergestuft wurden" (FB, Pos. 11). Diese sei bis hin zu E9 erfolgt, habe jedoch „nicht so direkt etwas mit Gleichstellung zu tun" (FB, Pos. 11). Ein Dekan berichtet von Erfolgen „in Einzelfällen", aber es sei „jedes Mal ein Kampf" (FB, Pos. 15). Für andere Fälle konstatiert er ein Scheitern an Regelungen und Bürokratie. Auch wenn aufgrund der geringen Bezahlung Stellen nicht besetzt werden könnten, sieht er die Hochschule selbst nicht als politische Handlungsebene:

[20] Gemeint ist die Entgeltgruppe 6 der Tarifbeschäftigten, im Folgenden auch E6. Zur Eingruppierung im MTV-Bereich vgl. Teil I 4.

„Wir sind da halt durch TV-L und die Regelungen, die es da gibt, im Prinzip in so einer Zwangsjacke […] und das zu durchbrechen, da mit diesem System mal was zu ändern, das wäre mal eine große politische Aufgabe. Nur die ist weit über meiner Gehaltsklasse […]" (FB, Pos. 15).

Über das Entgelt hinaus werden auch die Arbeitsbedingungen in den von Frauen geprägten Arbeitsbereichen problematisiert, hierzu zählt auch die unzureichende „Handlungsautonomie" (FB, Pos. 15). Zudem bestehe in den Sekretariaten eine starke Abhängigkeit von den Professor_innen, die ein Dekan teilweise als missbräuchliche Eigentums- und Besitzverhältnisse charakterisiert, in denen die Mitarbeitenden „als das [lachend] persönliche Eigentum der Professur" (FB, Pos. 31) angesehen würden. Dies sei, auch vor dem Hintergrund, dass an seiner Hochschule die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung zentral angestellt seien, „eine sehr komische Beziehung" (FB, Pos. 31). Ein anderer Dekan gibt hinsichtlich des MTV-Bereichs eine weitgehende Intransparenz und seine eigene Unkenntnis zu: Er habe vonseiten des Dekanats keinen Einblick in die Institute bzw. Professuren und betrachte sich damit nicht als verantwortlich.

Vereinzelt gibt es Initiativen, die Arbeitsbedingungen hinsichtlich einer stärkeren Vereinbarkeit mit Sorgearbeit zu verbessern. So wurde im Zuge der Coronapandemie Homeoffice in begrenztem Umfang ermöglicht – gerade für den MTV-Bereich keine etablierte Praxis. Neben den angeführten Initiativen gibt es von Fachbereichsseite in der Regel keine Angebote speziell für die MTV-Beschäftigten, wohl aber solche, die sich an alle Beschäftigten richten, z. B. Seminare für Führungskräfte. Allerdings seien selbst diese Angebote in der Statusgruppe häufig nicht bekannt, deshalb sorgt eine Dekanin hier verstärkt für Transparenz. Eine Prodekanin führt als Grund für die seltene Teilnahme der MTV-Beschäftigten an,

„dass das wissenschaftliche Personal sich eher mal so einen Workshop während der Arbeitszeit erlauben kann als Technik und Verwaltung" (FB, Pos. 19).

Während es eine Gesprächspartnerin als typisch für die Hochschule ansieht, dass diese Zielgruppe nicht adressiert wird – „Technik und Verwaltung fällt klassischerweise immer hinten rüber" (FB, Pos. 32) –, sieht ein Dekan die Verantwortung dafür auch bei der Gruppe selbst, weil „die Wortmeldungen auf eine Weise sehr gering sind" (FB, Pos. 13). Damit verdichtet sich das Bild, dass die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten nur selten explizit Zielgruppe dezentraler Gleichstellungsarbeit ist.

6.2.5 Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Beruf bzw. dem Studium stellt für viele Schlüsselakteur_innen ein zentrales Handlungsfeld ihrer Gleichstellungsarbeit dar. Geteilter Ausgangspunkt ist die nach wie vor zu beobachtende geschlechterbezogene ungleiche Verteilung von Familienaufgaben in der Gesellschaft. So stellt ein Dekan fest, „dass natürlich die Doppelbelastung Beruf, Familie bei den Professorinnen stärker ist, immer noch" (FB, Pos. 37). Während sich daher viele Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit an Frauen richten, betont eine Dekanin, dass sie sich verpflichtet fühle, nicht nur Frauen, sondern grundsätzlich alle Menschen in Familienverantwortung zu unterstützen (FB, Pos. 6), und ein weiterer Dekan hebt hervor, dass für die Betreuung von Kindern oder auch die Sorge für Angehörige nicht einzig Frauen verantwortlich seien, denn „das können ja Männer genauso übernehmen" (FB, Pos. 15). Es gelte daher, die jeweilige besondere Situation anzuerkennen, in der sich Menschen gerade befinden:

„Also ich habe jetzt ganz aktuell im ersten Semester eine junge Studentin, Mutter von zwei Kindern, die kann nicht das Gleiche in der gleichen Zeit leisten wie ihre Kommilitonen ohne Kind. Das gilt auch für Menschen mit zu pflegenden Eltern. Und dann muss das natürlich für Männer wie Frauen gleichermaßen gelten" (FB, Pos. 7).

Eine Dekanin beobachtet mit Blick auf Gleichstellung jedoch auch ambivalente Entwicklungen: So würden an ihrem Fachbereich insbesondere Väter darauf bestehen, familiengerechte Maßnahmen für sich in Anspruch zu nehmen, bspw. im Hinblick auf die Terminierung ihrer Lehrveranstaltungen auf den Vormittag. Begrenzte Ressourcen führten in diesem Kontext zu neuen Ungerechtigkeiten gegenüber Frauen, da bspw. Lehrzeiten in den Vormittagsstunden nicht allen zur Verfügung gestellt werden könnten.

Die Einschätzungen der befragten Akteur_innen, inwiefern ihre Hochschulen bzw. ihre Fachbereiche familiengerechte Orte seien, unterscheiden sich stark. Für Studierende gehe es bspw. um eine bessere Ab-

stimmung der Vorlesungs- und Seminarzeiten mit Betreuungszeiten; jedoch sei die Bereitschaft, hier für Veränderungen zu sorgen, sehr gering. Hinzu kämen benachteiligende Vorgaben durch Drittmittelgeber, wie bspw. dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)[21], die Zeiten von Schwangerschaft und Elternzeit bei der Finanzierung von Projektstellen nicht berücksichtigten:

> *„Da liegt wirklich noch ein Knackpunkt, der nicht in den Hochschulen, sondern tatsächlich in der Forschungsförderung und den Vorgaben liegt, die überhaupt nicht gleichstellungsgerecht in irgendeiner Form sind" (FB, Pos. 16).*

An einer anderen Hochschule seien daher eigene „Regelungen zu Elternzeitfinanzierungen" im Falle von drittmittelbeschäftigten Mitarbeitenden beschlossen worden, „damit es nicht so komische Situationen gibt, wo man sagt: ‚Ich möchte jetzt keine Frau auf einem Drittmittelprojekt haben'" (FB, Pos. 17, 19).

Ob Vereinbarkeit als Problem adressiert wird, erweist sich auch als Frage des Fachs. Während in der Hochschulmedizin oder in künstlerischen Fächern die Situation insbesondere für schwangere Kolleginnen oder junge Mütter als besonders prekär geschildert wird, schätzt ein Dekan Hochschulen in Bezug auf Familienfreundlichkeit deutlich positiver ein. Es werde vieles möglich gemacht:

> *„Ich meine, da muss man auch ehrlich sein, da profitieren wir davon, dass der öffentliche Dienst doch eigentlich relativ viele Freiheiten ermöglicht, und aus meiner Sicht kriegen wir das meistens auch gut hin" (FB, Pos. 15).*

Ein anderer Dekan kritisiert die unzureichenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung am Nachmittag, die nicht nur die Hochschulen beträfen. Die mangelnde Vereinbarkeit führe dazu, dass auch interessierte Wissenschaftlerinnen von der Bewerbung auf eine Professur absehen, wie seine Erfahrungen bei der gezielten Ansprache von möglichen Kandidatinnen gezeigt hätten. Es werde gesagt,

> *„‚die Stelle wäre interessant, aber ich bewerbe mich nicht darauf, weil …'. Und dann kommen genau diese Gründe [fehlende Kinderbetreuung] zum Tragen bis hin zu ‚Mein Mann zieht nicht mit'. Und das hat uns ein bisschen erstaunt, und wir haben bis jetzt noch keine Idee" (FB, Pos. 18).*

Angesichts dieser Problematiken wird Familienfreundlichkeit an einigen Fachbereichen auch als Wettbewerbsfaktor erachtet, wenn es darum geht, erfolgreiche Bewerberinnen auf eine Professur zu berufen. So hat ein medizinischer Fachbereich „Familienbetreuungskonzepte" (FB, Pos. 12) entwickelt, etwa für Kinderbetreuung in den Abendzeiten, die ein entscheidendes Kriterium dafür bildeten, ob Frauen einen Ruf annähmen.

Zugleich wird in den Interviews sichtbar, dass Wissenschaftskarrieren von Frauen mit Kindern nach wie vor als Besonderheit wahrgenommen werden. Daher sei es wichtig, dass Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen positive Vorbilder – Wissenschaftlerinnen mit Kindern – kennenlernen sollten und eine „Support-Struktur" existiere, die zeige, „ihr könnt das schaffen und sie auch bestärkt in dem Sinne" (FB, Pos. 17). Das in der Wissenschaft dominante Modell einer umfassenden Verfügbarkeit von erfolgreichen Wissenschaftler_innen wird in dieser Betrachtung nicht als Problem adressiert. Dies gilt ebenfalls für die folgende Aussage:

> *„Diese Kandidatinnen planen häufig von vornherein mit einer Fast-Rundum-Betreuung für ihre Kinder, um den gesamten Arbeitsalltag zu stemmen. Und das nicht, weil man es ihnen nicht anders ermöglichen würde, sondern weil sie den Bedarf zur Ausfüllung der Position selbst sehen. Mit anderen Worten: Unsere Kolleginnen auf W3-Leitungspositionen möchten diese Positionen auch entsprechend ausfüllen" (FB, Pos. 22).*

Eine Dekanin schildert ebenfalls die Orientierung an einer Biografie ohne Sorgeverantwortung, die sich in Stereotypen gegenüber Fachbereichsangehörigen mit Kindern so äußere,

> *„dass die mit Kindern ja nicht arbeiten würden […], dann sind das diese subtilen Bereiche, wo man so wenig mit offiziellen Mitteln machen kann, und das ist der Bereich, […] an dem wir auch arbeiten" (FB, Pos. 6).*

[21] Am 6. Mai 2025 wurde das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) umbenannt. Da die Expert_inneninterviews vor diesem Zeitpunkt stattfanden, wird hier die frühere Bezeichnung beibehalten.

Vor diesem Hintergrund geht es nicht nur um die Bereitstellung von Kinderbetreuung, sondern auch um die Initiierung und Gestaltung eines Kulturwandels.

6.2.6 Integration von Diversitätsaspekten in die Gleichstellungsarbeit

Diversitätspolitiken sind in den vergangenen Jahren an den Hochschulen ebenfalls zu einem wichtigen Handlungsfeld geworden. Es ist daher für die Studie von Interesse, in welchem Verhältnis diese zur Gleichstellung stehen. Zur Relevanz des Handlungsfeldes positionieren sich die Fachbereiche unterschiedlich. So erklärt ein Dekan zunächst, dass an seinem Fachbereich zwar eine Diversität jenseits von Geschlecht existiere, aber gleichstellungspolitisch nicht ins Gewicht falle. Die einzige politisch bedeutsame Diversität sei Geschlecht: „[W]ir suchen Frauen und das ist die einzige Diversität, wo wir aktiv suchen" (FB, Pos. 118). Auch an drei – überwiegend technischen – Fachbereichen haben Diversitätspolitiken keine besondere Bedeutung.

Doch mehrheitlich haben die Fachbereiche – und insbesondere die Hochschulen auf zentraler Ebene – Strategien zum Umgang mit Diversität implementiert. Insbesondere in Fachbereichen mit internationalen Studiengängen träfen verschiedene kulturelle und religiöse Hintergründe aufeinander, wie ein Dekan schildert. Daher entstehe „dann auch eine Form von Sensibilität" (FB, Pos. 64) für die Thematik. Einer Dekanin sind faire Chancen wichtig; es sei doch eine Freude, „wenn sich jemand gemäß seinen Talenten entwickelt" (FB, Pos. 56). Für einen künstlerischen Fachbereich sind Diversitätsfragen nach Auskunft der Dekanin von hoher Bedeutung. Ihr Fachbereich übernehme an der Hochschule „eine kleine Vorreiterrolle" und sensibilisiere die anderen Fachbereiche dazu, sich mit den folgenden Fragen auseinanderzusetzen:

> *„Was ist denn, wenn die Hälfte unserer Studierenden aus dem globalen Süden kommt, was heißt das für Prämissen für Zugänglichkeit?" (FB, Pos. 42).*

Daneben ist auch das Thema soziale Diversität für die Dekanin relevant, da zu ihnen „primär sehr, sehr bürgerlich orientierte Leute kommen" (FB, Pos. 42). Insgesamt ist eine Entwicklung weg von der Fokussierung nur auf das Geschlecht hin zur Berücksichtigung von (einzelnen) Diversitätsaspekten zu beobachten, wie die folgende Aussage exemplarisch zeigt:

> *„Es gibt ganz klar einen Geschlechtsschwerpunkt. Aber die Diversitätsaspekte werden mehr, also z. B. kümmern wir uns jetzt verstärkt um das Thema Inklusion" (FB, Pos. 43).*

Dabei werden jedoch unterschiedliche Konzepte im Umgang mit Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken sichtbar. An einer Hochschule werden nach Aussage der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellung und Diversität als getrennte Themen verstanden,

> *„die natürlich auf einer Analyseebene und theoretischen Ebene miteinander verschränkt sind, aber auf der Arbeitsebene und auch organisatorisch auseinanderdividiert sind, mit engen Kooperationsbeziehungen" (ZGB, Pos. 10).*

Ein ähnliches Verständnis äußert eine Prodekanin, die dafür plädiert, auf der Arbeitsebene im Fachbereich Themen der Gleichstellung und Diversität jeweils gesondert zu betrachten. Dies bedeute auch für jedes der beiden Politikfelder, wie an ihrer Hochschule üblich, eigene Beauftragte zu haben und zu klären, „wer hat welche Aufgaben" (FB, Pos. 59). Darauf basiere eine enge Zusammenarbeit.

Andere Fachbereichsleitungen integrieren Diversitätsaspekte hingegen in ihre Gleichstellungspolitiken. So argumentiert eine Prodekanin, dass Diversity in einer intersektional feministischen Perspektive enthalten sei. An einem anderen Fachbereich werde mit einem „erweiterten Begriff der Gleichstellung" (FB, Pos. 84) gearbeitet, zu dem die Hochschulleitung auch fortbilde.

Demgegenüber sieht ein Dekan Zielkonflikte, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte mit der Aufgabe betraut werde, zusätzlich für Diversität zuständig zu sein. Es bestehe die Gefahr, dass

> *„eine Gleichstellungsbeauftragte dann nicht mehr frei handeln kann oder möglicherweise gegen die Interessen von Frauen etwas tun muss, weil sie dann eine andere Gruppe ‚bedienen' muss und sie möglicherweise dann so eine Art inneren Zielkonflikt hat, wenn man es einfach an die Gleichstellung dranhängt" (FB, Pos. 13).*

Stattdessen sei es wichtig, „dieses Binnenverhältnis zu klären" (FB, Pos. 13), etwa ob es getrennte Beauftragte und Pläne geben soll, auch um mögliche Kon-

flikte zwischen Gleichstellungs- und Diversitätsanliegen mittels durchdachter Strukturen gut moderieren zu können.

6.2.7 Geschlechtervielfalt als Handlungsfeld von Gleichstellung?

Die Auswertungen der Expert_inneninterviews zeigen, dass sich insbesondere die befragten Fachbereichsleitungen nur selten mit der Thematik der geschlechtlichen Vielfalt auseinandergesetzt haben. Dies verwundert insofern, als das Personenstandsgesetz (PStG) bereits Ende 2018 geändert wurde und seitdem die vier Geschlechtseinträge weiblich, männlich, divers sowie „ohne Angabe" vorsieht. Nur für wenige ist die Anerkennung vielfältiger Geschlechter Bestandteil der Fachbereichskultur, häufig haben sich die Gesprächspartner_innen kaum mit der Thematik befasst. So erläutert eine Prodekanin, dass Diversität in Bezug auf die Geschlechter in ihrem Fach „kein Thema" sei, dies läge, so ihre Sichtweise, auch daran, dass die Menschen, die sich als nichtbinär sehen, dies „unauffällig" täten (FB, Pos. 88). Erst zögerlich, so die Beobachtung eines Dekans, werde Gleichstellung nicht mehr ausschließlich auf Frauen bezogen. Mittlerweile bestünden am Fachbereich einzelne Berührungspunkte, was „diese nichtbinäre Gender-Diversity angeht" (FB, Pos. 49). Das Dekanat sei jedoch weniger initiativ tätig, sondern „die meisten Themen werden aus den Studierendenbereichen bei uns reingetragen" (FB, Pos. 49).

Diskriminierungsschutz im Kontext von Geschlechtervielfalt wird, so der Eindruck aus den Interviews mit den Fachbereichsleitungen, dort in der Regel nicht als Gegenstand von Gleichstellungspolitik angesehen und entsprechend kaum thematisiert. In Kontrast hierzu berichtet eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, dass an ihrer Hochschule Geschlechtervielfalt als Thema in den Leitungsgremien, wie dem Senat, präsent sei. So habe der Senat die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten explizit darum gebeten, „doch die Interessensvertretung für TIN-Personen mit zu übernehmen" (ZGB, Pos. 10). Auch wenn zum Thema Geschlechtervielfalt bereits zuvor im Gleichstellungsbüro gearbeitet worden sei, sei der Auftrag durch den Senat für sie notwendig gewesen, da sich der gesetzliche Auftrag nach HG und LGG ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern beziehe. Die offizielle Aufgabenübertragung, auch die Interessen von trans*, inter* und nichtbinären Personen zu übernehmen, legitimiere somit diese Arbeit.

Nur selten wird die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt auch fächerbezogen reflektiert. So werde das Thema in der Forschung eines medizinischen Fachbereichs präsenter, bspw. kümmere sich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin um das Thema „Gesundheit bei der LGBTIQ-Community" (FB, Pos. 45). Im Fachbereich Sport werden die geschlechterbezogenen motorischen Anforderungen der Eignungstests mit Blick auf trans*-Personen diskutiert, was kein leichtes Thema sei. Bislang wurde dieser Aspekt fallbezogen behandelt.

Ein weiteres Thema, anhand dessen Geschlechtervielfalt im Fachbereich verhandelt wird, sind bauliche Maßnahmen wie Umkleiden und Toiletten, die bislang zumeist getrennt für Frauen und Männer ausgeschildert seien, so die Rückmeldungen. Forderungen nach Toiletten für alle Geschlechter (All-Gender-Toiletten) kämen, wenn überhaupt, aus der Gruppe der Studierenden, teilweise werde die Einrichtung von All-Gender-Toiletten auch über die zentrale Ebene an den Fachbereich herangetragen. Im Kontrast hierzu sei der geschlechterinklusive Umbau von Toiletten an anderen Fachbereichen längst erfolgt. Dies läge, wie eine Dekanin schildert, auch an der Präsenz „enorm viele[r] sich als queer identifizierende[r] Personen" (FB, Pos. 10) am Fachbereich, die sich auch in entsprechenden Gleichstellungsaktivitäten abbilde.

Andere Fachbereichsleitungen sehen vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen jedoch auch Zielkonflikte mit Gleichstellungsanliegen, indem bspw. Frauentoiletten zur Toilette für alle Geschlechter umgewidmet würden:

> *„Welche Toilette wird jetzt so umgebaut, dass sie eine All-Gender-Toilette wird? […] Wir haben natürlich gesagt, eigentlich bräuchten wir da jetzt einen Anbau […]. Und dann ging es darum, nee, können wir nicht, haben wir kein Geld für, wir müssen jetzt die Männer- oder die Frauentoiletten nehmen. Ja, und welche nimmt man denn jetzt? […] Und da wird es schon total schwierig. Und das sind dann schon Kompromisse, die man letztendlich macht, die eigentlich nicht gehen" (FB, Pos. 78).*

Die Diskussionen um die Einrichtung von All-Gender-Toiletten sind häufig von Konflikten oder von Debatten um ihre Notwendigkeit begleitet. Dies liege, so die Sichtweise eines Dekans, auch daran, dass hierbei häufig „Fragen von Intimität, von Sich-Wohlfühlen, Sich-Sicher-Fühlen und oder auch die Frage nach ge-

schützten Räumen" (FB, Pos. 38) an den Hochschulen verhandelt würden.

Ein ebenfalls von langwierigen Debatten geprägtes Thema ist laut Aussage einiger Schlüsselakteur_innen die Umsetzung eines geschlechtersensiblen bzw. -inklusiven Sprachgebrauchs. Dabei wird die Relevanz von Sprache im Rahmen dezentraler Gleichstellungsarbeit in der Regel anerkannt, denn „die Sprache formt schon Bilder, und diese Bilder bedingen später auch eine Berufswahl von jungen Menschen" (FB, Pos. 76).

Daher setzen sich manche Gesprächspartner_innen für die Einführung von Sprachleitfäden und die geschlechterinklusive Ausgestaltung hochschulischer Regularien wie Prüfungs-, Fakultäts- oder Studienordnungen ein. Vielfach sind es die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die entsprechende Leitfäden entwickeln oder Empfehlungen geben, wobei es immer wieder zu Widerständen komme:

> *„Und gefühlt habe ich jahrelang darum gekämpft, einen Leitfaden zur gendersensiblen Sprache zu bekommen, […], das war eine meiner ersten Sachen, […] mit Leuten zusammenzuarbeiten und das voranzutreiben. DAS war ganz schwierig" (ZGB, Pos. 52).*

Hier sei es hilfreich, wenn die Hochschulleitung die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache nicht nur offen unterstütze, sondern diese auch selbst konsequent anwende, d. h. „das Gendersternchen dann eben auch zu sprechen" (ZGB, Pos. 52).

Auch einige Dekane erwähnen „ganz starke Widerstände gegen Gendern" (FB, Pos. 94) oder sprechen gar von einem „Scharmützel […] über die gendergerechte Sprache" (FB, Pos. 17). Immerhin gelang es unter diesen Umständen an einem Fachbereich nach anfänglichen Schwierigkeiten, den geäußerten Widerständen konstruktiv zu begegnen und schließlich „einige Ordnungen, Promotionsordnungen, Fakultätsordnungen" (FB, Pos. 55) neu und geschlechterinklusiv zu formulieren. Eine Prodekanin schildert hingegen ihren Unmut über das mangelnde Sprachbewusstsein:

> *„Was mich auch ärgert, ist dieses Nicht-Gendern in der Sprache. Also Prüfungsordnungen, die immer noch nicht gegendert sind […] oder diese Vorsätze: ‚Aus Gründen der einfachen Lesbarkeit verwenden wir das generische Maskulinum' […]. Dann werde ich in Zukunft meine Veröffentlichungen nur noch im generischen Femininum schreiben. […] Das ist oberflächlich, aber Sprache ist wirkmächtig" (FB, Pos. 69).*

Ein weiterer Punkt hinsichtlich eines geschlechterinklusiven Sprachgebrauchs ist die Anrede nichtbinärer Personen und die Frage, welche Pronomen genutzt werden. Ein Dekan beschreibt dies gerade im deutschsprachigen Kontext als schwierig und ungewohnt und weist darauf hin, dass sie bei der Kommunikation mit einer nichtbinären Person im Fachbereich noch lernen müssten. „Und ja, da üben wir. Aber die Person lässt uns auch üben" (FB, Pos. 49). Es zeigt sich hier vonseiten des Dekans zwar ein offener Umgang mit geschlechterinklusiver Anrede, diese wird zugleich aber eingeschränkt, indem die Fehlerfreundlichkeit des nichtbinären Fachbereichsangehörigen betont wird. Inwiefern die Verwendung von nicht der Geschlechtsidentität entsprechenden Pronomen oder Anreden Personen verletzen kann und ihnen somit Anerkennung verweigert, wird jedoch nicht reflektiert.

6.2.8 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird lediglich von einzelnen Akteur_innen als Handlungsfeld von Gleichstellung benannt. Zum einen werden Maßnahmen dargelegt, zum anderen wird der Umgang mit Vorfällen und Beschwerden beschrieben. Des Weiteren werden Kontexte geschildert, die sexualisierte Belästigung oder auch Übergriffe begünstigen können. Hierzu zählen enge Lehr-Lernsituationen, Exkursionen im Rahmen des Studiums, semioffizielle Anlässe wie bspw. Partys von Fachschaften, aber auch keine oder mangelnde Beleuchtung des Campus in den Abendstunden und fehlende Möglichkeiten eines Begleitschutzes. Doch auch fachspezifische Gegebenheiten, wie bspw. Fragen von Nähe und Distanz im Sport, werden reflektiert:

> *„Wir haben eine relative Nähe […], das ist anders als in anderen Fächern. Und damit haben wir natürlich ein Feld, wo […] solche Situationen entstehen, wo sich Personen nicht einig sind darüber, ob die Situation okay ist" (FB, Pos. 39).*

Mehrere Fachbereichsleitungen haben von einzelnen Übergriffen oder Vorfällen sowie von Beschwerden erfahren, mit denen sie in ihrer Funktion z. T. auch befasst sind. Ein Dekan relativiert jedoch, dass es sich nicht um strafrechtlich relevante Dimensionen gehandelt habe,

sondern um einen Fall, der durch Dekanat und Personalabteilung habe geklärt werden können.

An einem Fachbereich wird auf die dort bestellte „Ombudsperson" als „eine Struktur" verwiesen, die im Fall von Diskriminierung oder „Harassment" tätig werde (FB, Pos. 9). Inwieweit sich diese Strukturen als tragfähig und wirksam erweisen oder ob sie primär der Verantwortungsentlastung dienen, wird bestenfalls in Ansätzen reflektiert. So betont eine Prodekanin die Bedeutung, kontinuierlich an das Thema zu erinnern, auch jenseits von akuten Fällen. Sie nutze Dienstbesprechungen für „ein grundlegendes Statement", das die Relevanz des Themas herausstreiche,

„dass wir miteinander in dieser Thematik gut und rücksichtsvoll und achtsam umgehen. Also das war dann für mich so ein Anlass zu sagen, ich spreche jetzt noch mal das Thema vor dem gesamten Personal an" (FB, Pos. 41).

Die Interviews verdeutlichen, dass mit wenigen Ausnahmen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erst dann zu einem Thema an den Fachbereichen wird, wenn Vorfälle bekannt werden. In der Regel sind es die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die im Rahmen von hochschulweiten Veranstaltungen oder Aktionswochen die Fachbereiche für das Phänomen sensibilisieren.

6.3 RESÜMEE

Anhand der Auswertungen der Expert_innen-interviews mit den Fachbereichsakteur_innen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten lassen sich drei verschiedene Gleichstellungsverständnisse identifizieren. *Erstens* wird Gleichstellung häufig mit Begriffen wie Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit umschrieben. Dabei geht es zum einen um die Anerkennung bestehender Ungleichheiten und ihre Beseitigung und um die Schaffung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur. Der Begriff der Chancengleichheit zielt hingegen stärker auf eine Gleichheit der Ausgangsbedingungen ab. Es sollten gleiche Voraussetzungen für einen Wettbewerb um wissenschaftliche Leistungen geschaffen werden. Die diesem Wettbewerb zugrunde gelegten Kriterien werden hingegen selten infrage gestellt und zugleich als geschlechtsneutral dargestellt. *Zweitens* wird vor dem Hintergrund der Benachteiligung von Frauen und des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags ein Gleichstellungsverständnis sichtbar, das sich auf die Förderung von Frauen bezieht. Damit einhergehend wird als Gleichstellungsziel vielfach die Erhöhung des Professorinnenanteils oder auch des Studentinnenanteils formuliert. *Drittens* zeigt sich ein an Diversität orientiertes Gleichstellungsverständnis, das weitere Ungleichheitsdimensionen einbezieht oder über ein binäres Verständnis von Geschlecht hinausgeht. Die Befassung mit Diversitätsaspekten wird oftmals als Erweiterung und nicht als Gegensatz zu Gleichstellungsanliegen aufgefasst. Auf der Handlungsebene in den Fachbereichen deuten sich jedoch Zielkonflikte an, etwa wenn es um Ressourcen und Räume geht.

Für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sind acht Handlungsfelder relevant:

1. Das bedeutsamste Handlungsfeld für die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen sind Berufungsverfahren. Hierbei spielt die Zusammensetzung der Berufungskommission eine wichtige Rolle. Die geschlechterparitätische Besetzung gilt zwar als ein wichtiges Gleichstellungsziel, doch gleichzeitig wird auf eine paradoxe Folge hingewiesen: Frauen tragen durch ihre Tätigkeit in den Gremien oft eine höhere zeitliche Belastung als Männer. Dies gilt insbesondere für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen. In diesen Fächern stellt auch die Gewinnung von Kandidatinnen für eine Bewerbung auf eine Professur eine Herausforderung dar, für die die Fachbereichsleitungen zumeist keine Lösungen sehen. Fächerübergreifend werden zudem die Kriterien zur Bewertung wissenschaftlicher Leistung thematisiert. Dominant ist, das Prinzip der „Bestenauslese" heranzuziehen und der Gleichstellung konträr gegenüberzustellen. Leistungsbewertungen werden so zum Argument gegen Bemühungen, vermehrt Frauen zu berufen.

2. Besonders in den sogenannten MINT-Fächern ist die Gewinnung und Förderung von Studentinnen ein zentrales Handlungsfeld. Hierbei ist jedoch auch Ratlosigkeit unter den Fachbereichsleitungen zu spüren. Die Aufgabe, Mädchen und Frauen für ein entsprechendes Studium zu begeistern, wird in frühere Bildungsstationen verlagert. Angesichts sinkender Studierendenzahlen werden Angebote für Schülerinnen eingereiht in Maßnahmen, die Studierendenzahlen insgesamt zu erhöhen. Auffällig ist, dass es vor allem Dekaninnen und Prodekaninnen sind, die auf die Notwendigkeit eines unterstützenden Studienklimas als eine Grundlage dafür verweisen, mehr Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft zu motivieren.

3. Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau werden ebenfalls als Zielgruppe für Gleichstellungsmaßnahmen angesprochen. Zumeist geht es hier um die Förderung einer Wissenschaftskarriere durch Mentoring-Programme sowie um eine Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen. Professorinnen als Vorbilder sollen motivieren und zum Gelingen einer Wissenschaftskarriere beitragen. Jedoch gibt es selten konkrete Förderprogramme des Fachbereichs. Eine Ausnahme bilden medizinische Fächer, in denen Habilitationsförderprogramme auch mit dem Fokus auf Frauen existieren. Nur selten werden die prekären Bedingungen wissenschaftlichen Arbeitens thematisiert. Insgesamt wird immer wieder deutlich, dass die Attraktivität der Wissenschaft für Frauen weiterhin fragil ist.

4. Die Statusgruppe der MTV-Beschäftigten wird selten erwähnt und noch seltener explizit durch Gleichstellungsangebote adressiert. Allerdings zeigen die befragten Fachbereichsleitungen vereinzelt Engagement für ein höheres Entgelt vor allem in den Hochschulsekretariaten. Hier wird ein Bewusstsein für die Unterbewertung der Tätigkeiten sowie für das gewachsene und komplexere Aufgabenfeld dieser Berufe sichtbar. Die Bemühungen um eine höhere Eingruppierung werden jedoch als äußerst schwierig geschildert und zumeist aus dem Handlungsbereich der Fachbereiche in Richtung der Hochschulleitung oder der Politik ausgelagert.

5. Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist an den Fachbereichen ein zentrales Thema, da durch fehlende Kinderbetreuung, unflexible Arbeitszeiten und ungleiche Verteilung von Care-Aufgaben die Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft erschwert wird. Auch wenn darauf verwiesen wird, dass Männer ebenfalls Familienaufgaben übernehmen, erscheint Vereinbarkeit weiterhin als Problem von Mutterschaft, das von den betroffenen Wissenschaftlerinnen individuell gelöst werden muss. Hierbei konstatieren einige Gesprächspartner_innen, dass auch die Wissenschaftlerinnen selbst familienfreundliche Arbeitsbedingungen einer Wissenschaftskarriere vorziehen und daher etwa bereits von vornherein auf Bewerbungen für Professuren verzichten. Auf der anderen Seite wird gerade für die professorale Ebene geschildert, dass Professorinnen dem Ideal der Verfügbarkeit nachkommen, indem sie bereits im Vorfeld die Kinderbetreuung extern organisieren, während Männer zunehmend auf die Ressourcen des Fachbereichs zurückgreifen, um sich für eigene Vereinbarkeitsanforderungen zu entlasten. Insgesamt wird deutlich, dass dominante Vorstellungen über wissenschaftliche Karrieren bzw. Arbeit nur selten infrage gestellt werden und das Modell einer allzeitigen Verfügbarkeit weiterhin vorherrscht.

6. Diversitätsaspekte werden an den Fachbereichen mit unterschiedlicher Intensität bearbeitet: Einige Fachbereiche sehen die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit als ihre primäre Aufgabe an oder stehen erst am Beginn der Umsetzung von Diversitätsstrategien. An mehreren Fachbereichen zeigt sich jedoch eine wachsende Auseinandersetzung mit Themen wie kultureller und sozialer Vielfalt, insbesondere im Hinblick auf die Zusammensetzung der Studierendenschaft. Zudem wird ein unterschiedliches Verständnis des Verhältnisses zwischen Gleichstellung und Diversität sichtbar. So stehen klar abgegrenzte Zustän-

digkeiten für die beiden Handlungsfelder als auch die Integration von Diversitätsaspekten in eine erweiterte, intersektionale Gleichstellungspolitik nebeneinander. Einzelne Fachbereichsleitungen thematisieren zugleich mögliche Zielkonflikte, wenn bspw. die Interessen unterschiedlicher Gruppen in Widerspruch zueinander geraten.

7. Die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt ist nur an wenigen Fachbereichen verankert und wird oft erst auf Initiative von Studierenden oder der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Thema gemacht. In einzelnen Fächern, wie der Medizin oder dem Sport, werden die Belange von nichtbinären und trans*-Angehörigen des Fachbereichs zwar in Forschung und Praxis reflektiert, bleiben aber oft fallbezogen und unkoordiniert. Initiativen, wie die Einführung von All-Gender-Toiletten, werden auch aufgrund begrenzter Ressourcen als herausfordernd betrachtet. Obwohl mehrere Fachbereichsleitungen die Relevanz von Sprache für die Gestaltung von Identitäten und Berufswegen betonen, wird auch die Verwendung geschlechterinklusiver Sprache als ein langwierig diskutiertes Thema beschrieben, das auf viele Widerstände stößt.

8. Der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist an den meisten Fachbereichen ein Randthema. Nur wenige Fachbereichsleitungen sprechen die Problematik im Kontext der Interviews an und berichten über einzelne Vorfälle oder Beschwerden. In der Regel sind es die (zentralen) Gleichstellungsbeauftragten, die bestimmte Kontexte, wie Eins-zu-eins-Lehr-Lernsituationen, semioffizielle Veranstaltungen oder fehlende Sicherheitsinfrastruktur, als anfällig für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beschreiben und Sensibilisierungsmaßnahmen initiieren. Insgesamt zeigt sich, dass Präventionsmaßnahmen oder eine proaktive Bearbeitung des Themas in den Fachbereichen Ausnahmen bleiben.

7 ZUSAMMENARBEIT UND NETZWERKE

Die Zusammenarbeit und Vernetzung der verschiedenen Gleichstellungsakteur_innen miteinander und mit weiteren Stellen an den Hochschulen sind Gegenstand des folgenden Kapitels. Zuerst werden die Kooperationsbeziehungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf der Grundlage der Online-Befragung beleuchtet. Danach wird anhand der Expert_innen-interviews ein Einblick in die Zusammenarbeit der Fachbereichsleitungen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie mit weiteren Hochschulakteur_innen gegeben. Abschließend steht die Perspektive der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Kooperationen und Vernetzung im Zentrum der Auswertungen.

7.1 KOOPERATIONSBEZIEHUNGEN DER DEZENTRALEN (STELLVERTRETENDEN) GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Im Folgenden geben die Auswertungen der Online-Befragung Aufschluss über die Kooperationsbeziehungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. Mit welchen Stellen sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen vernetzt? Wie häufig tauschen sie sich innerhalb ihres Fachbereichs, aber auch innerhalb von hochschulbezogenen Gleichstellungsstrukturen aus und wie bewerten sie diese Kooperationen und Kontakte?

7.1.1 Austausch mit Personen und Einrichtungen

Die Online-Befragung verdeutlicht, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gut vernetzt sind. Danach gefragt, mit welchen Personen oder Einrichtungen sie im Austausch stehen, werden ihre vielfältigen Gesprächspartner_innen und Kontakte sichtbar: Hierzu gehören die jeweilige Fachbereichs- bzw. Einrichtungsleitung sowie andere Gleichstellungsakteur_innen innerhalb und außerhalb der Hochschule (Abb. III 7.1).

Besonders bedeutungsvoll ist der Kontakt zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, mit der fast alle Befragten Gespräche führen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nennen diese mit 92,1 % häufiger als die Stellvertreterinnen (83,1 %). An zweiter Stelle liegt, sofern vorhanden, das eigene dezentrale Gleichstellungsteam. Am dritthäufigsten werden Kontakte zu den Dekan_innen bzw. der Einrichtungsleitung genannt. Dies geben über drei Viertel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an, unter den Stellvertreterinnen sind es nicht ganz zwei Drittel. Hiermit deutet sich einerseits ein kooperatives Verhältnis in den Fachbereichen und weiteren zentralen Einrichtungen der Hochschulen an, andererseits stehen etwas mehr als ein Viertel der Befragten nicht im Austausch mit ihrer Leitung. Die Befragten pflegen mit Anteilen von rund 60 % Kontakte zu den Professor_innen des eigenen Fachbereichs. Weitere Personen im zentralen Gleichstellungsteam sind für 58,8 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 52,1 % der Stellvertreterinnen wichtige Ansprechpartner_innen.

Mit Anteilen unterhalb der 20-%-Marke geben die dezentralen Amtsinhaberinnen deutlich seltener an, etwa mit Stabsstellen für Chancengleichheit, mit den Diversity- bzw. Antidiskriminierungsbeauftragten oder einem möglichen Prodekanat für Gender/Diversity im Austausch zu sein. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese Stellen nicht an allen Hochschulen vorhanden sind, insbesondere existieren nur an vier Universitäten in den Fachbereichen teils einzelne Prodekanate (vgl. Teil II 8.). Auch Kontakte zur Hochschulleitung, inkl. der Verwaltung, werden lediglich von 11,9 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 8,5 % der Stellvertreterinnen genannt.

Des Weiteren wird sichtbar, dass die Studienteilnehmenden nur sehr vereinzelt mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) sowie der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof) vernetzt sind. Darüber hinaus wählen 4,0 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 8,5 % der Stellvertreterinnen die geschlossene Antwortoption „Sonstiges“.

7.1.2 Häufigkeit des Austauschs

Um mehr Einblick in die Kooperationen der dezentralen Amtsinhaberinnen zu erhalten, wurden diese gebeten, anzugeben, wie häufig sie in Austausch mit verschie-

Mit welchen Personen oder Einrichtungen stehen Sie als (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte im Austausch?

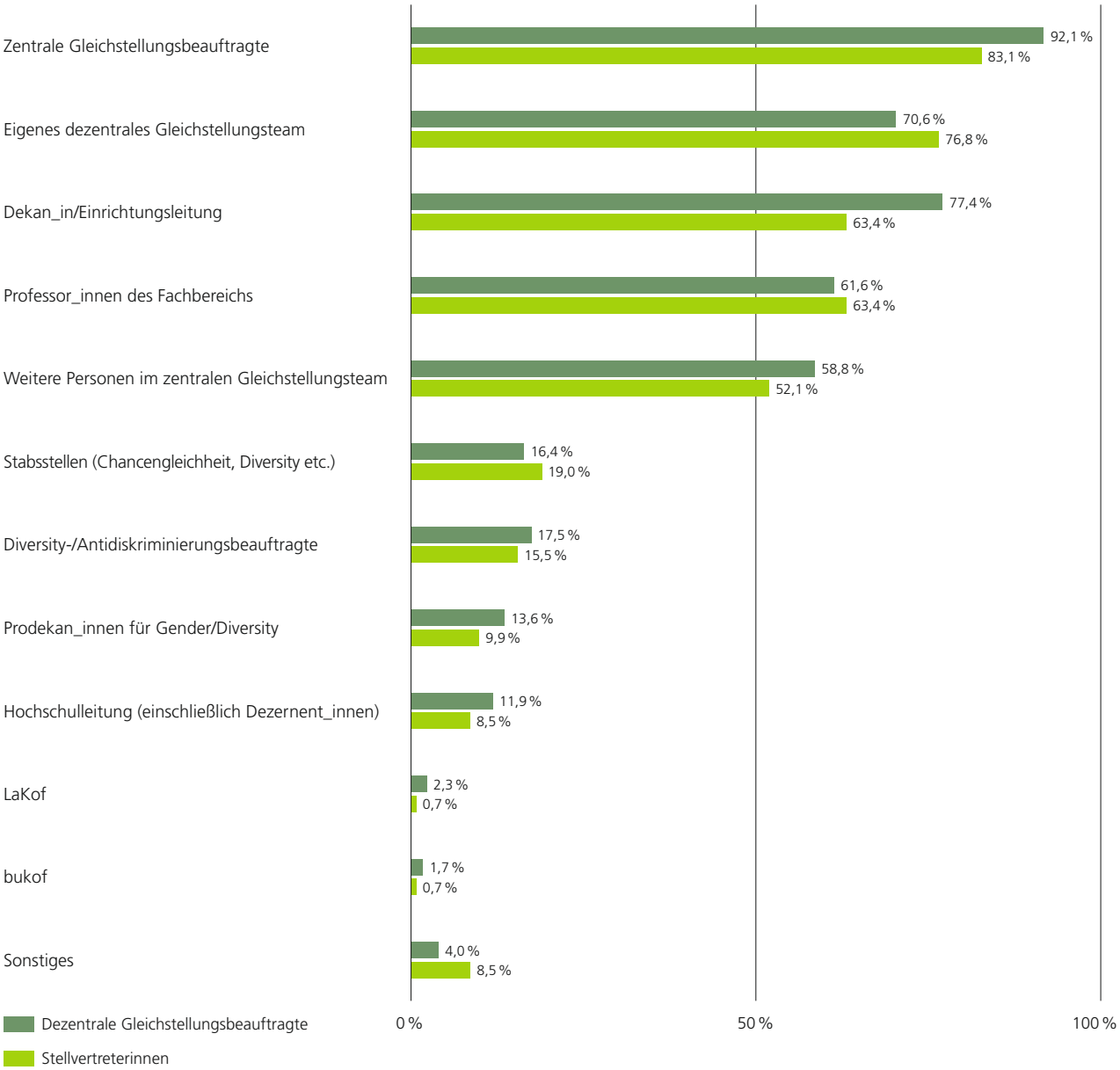

Abb. III 7.1 Austausch mit verschiedenen Personen und Einrichtungen. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 177 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 142 Stellvertreterinnen). Frage 15, Mehrfachnennungen möglich)

denen Akteur_innen für Gleichstellung treten.[22] Hierbei zeigt sich, dass für die Amtsinhaberinnen das eigene dezentrale Gleichstellungsteam den wichtigsten Bezugsrahmen darstellt (Abb. III 7.2). Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen sind hier nur minimal. Rund zwei Drittel der Befragten geben an, sich innerhalb des eigenen Teams mindestens monatlich auszutauschen. Fast die Hälfte der Studienteilnehmenden trifft sich dabei in einem monatlichen Turnus, während

[22] Das Item „Mit dem eigenen Gleichstellungsteam" wurde ausschließlich denjenigen Studienteilnehmenden vorgelegt, die zuvor angegeben hatten, dass sie mindestens zu zweit als Gleichstellungsbeauftragte in der dezentralen Einheit tätig sind.

Wie häufig findet der Austausch mit folgenden Personen bzw. Gremien statt?

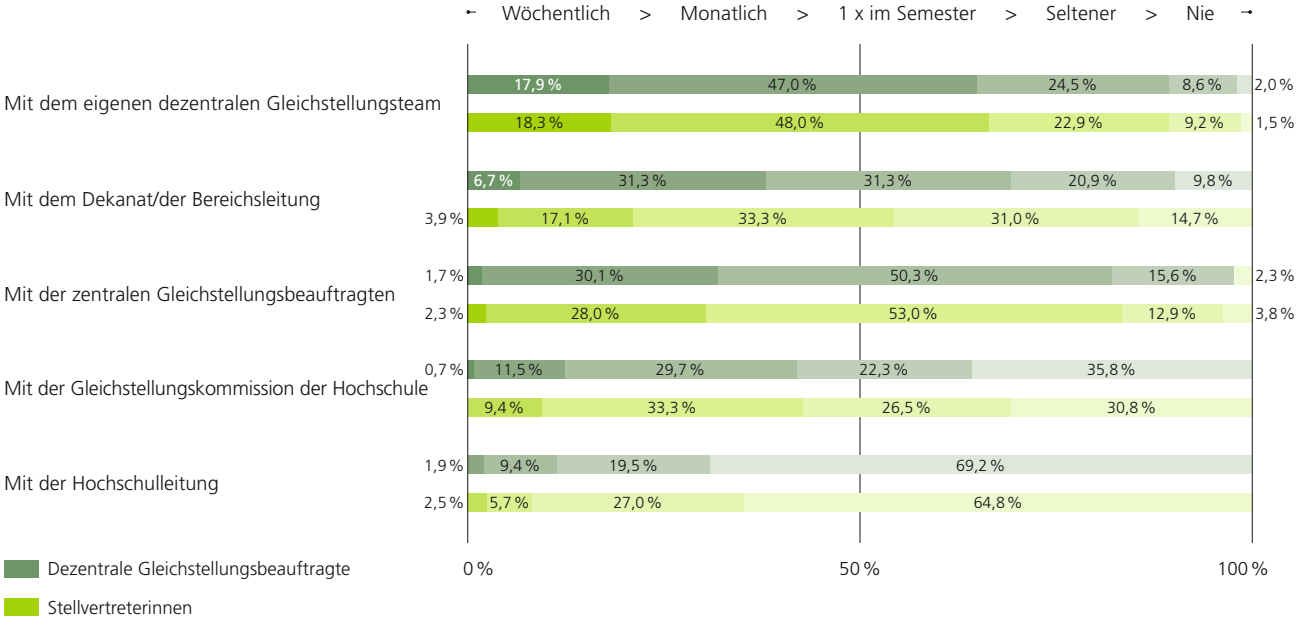

Abb. III 7.2 Häufigkeit des Austauschs mit verschiedenen Personen und Gremien. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 16)

ein wöchentliches Treffen unterhalb der 20-%-Marke verbleibt. Jedoch führt auch rund jede zehnte Befragte an, dass ein Austausch innerhalb des eigenen Gleichstellungsteams selten oder gar nicht vorkommt, wobei nur sehr vereinzelt keinerlei Gespräche mit den Amtskolleginnen stattfinden.

Die Zusammenarbeit mit dem Dekanat bzw. der Bereichsleitung und der damit verbundene Austausch erfolgt in einem größeren zeitlichen Abstand als die Kommunikation im eigenen Team. Von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird mit je 31,3 % ein monatlicher sowie ein halbjährlicher Rhythmus genannt, 20,9 % sprechen ihre Leitungen weniger als einmal im Semester und knapp jede zehnte Befragte nie. Nur ein sehr kleiner Teil der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (6,7 %) gibt wöchentliche Termine an. Bei den Stellvertreterinnen findet ein Austausch mit den Leitungen noch einmal seltener statt: Lediglich 3,9 % der stellvertretenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind wöchentlich und 17,1 % monatlich mit dem Dekanat bzw. der Bereichsleitung in Kontakt. Am häufigsten wird von den Stellvertreterinnen ein Turnus von einmal im Semester (33,3 %) genannt. Ein großer Teil der befragten Stellvertreterinnen ist selten (31,0 %) oder nie (14,7 %) mit der dezentralen Leitungsebene im Austausch.

Solche Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen treten deutlich zurück, wenn es um den Austausch mit anderen Akteur_innen der Hochschule geht, etwa mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission oder der Hochschulleitung. Insbesondere die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist eine wichtige Ansprechpartnerin für die Kolleginnen in den Fachbereichen und weiteren zentralen Einrichtungen. So gibt rund die Hälfte der Studienteilnehmenden an, sich einmal im Semester mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auszutauschen, rund 30 % kommunizieren monatlich und einige wenige wöchentlich. Allerdings besteht für etwa 17 % der Befragten auch ein deutlich reduzierter Austausch, da sie nur selten oder nie mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Gespräch sind.

Die zentrale Gleichstellungskommission[23] ist für mehr als die Hälfte der dezentralen (stellvertretenden) Gleich-

[23] Für eine nähere Beschreibung der Aufgaben und Funktion der hochschulweiten Gleichstellungskommission vgl. Teil II 8.

Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit?

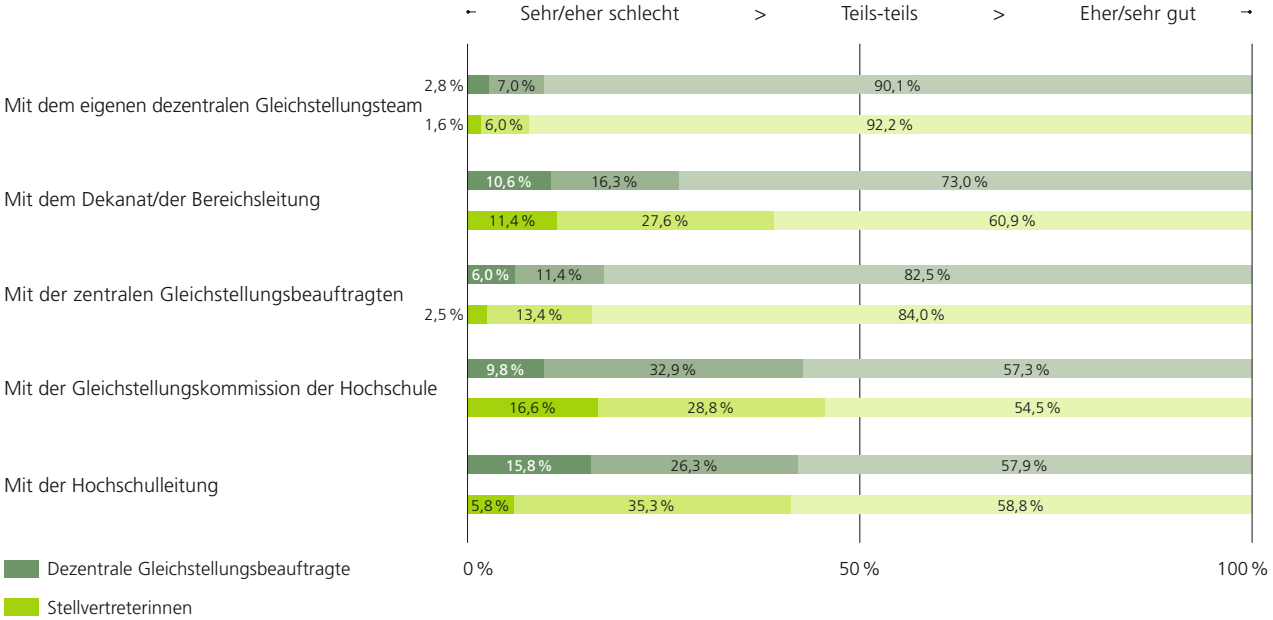

Abb. III 7.3 Bewertung der Zusammenarbeit mit Akteur_innen. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 17)

stellungsbeauftragten kein oder nur selten ein Gremium, das sie zur Zusammenarbeit nutzen. Dennoch pflegen immerhin rund 40 % der Befragten Kontakt zu dieser Hochschulkommission. Die Auswertung zeigt ferner, dass ein direkter Austausch mit der Hochschulleitung für die dezentralen Amtsinhaberinnen eher die Ausnahme als die Regel ist. So geben rund neun von zehn Befragten an, mit dieser selten oder nie zu kommunizieren.

7.1.3 Bewertung der Zusammenarbeit

Da die Häufigkeit des Austauschs keine Aussagen über ihre Qualität zulässt, wurden die Studienteilnehmenden um eine Bewertung ihrer Zusammenarbeit mit den verschiedenen Personen, Gremien und Institutionen gebeten (Abb. III 7.3). Als erstes Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Kooperationen von den Befragten insgesamt mehrheitlich positiv erlebt werden – unabhängig davon, ob sie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind oder das Amt stellvertretend bekleiden. Es werden gleichwohl auch Differenzen in Bezug auf die verschiedenen Akteur_innen sichtbar.

Die Arbeit innerhalb des eigenen Gleichstellungsteams wird von mehr als 90 % der befragten dezentralen Amtsinhaberinnen[24] als zumindest gut beurteilt, nur wenige sehen diese negativ. Mit etwas Abstand, aber mit einem Anteil von rund 83 % der Studienteilnehmenden dennoch überaus häufig, erhält auch die Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gute Werte. Die Zusammenarbeit mit der (Fach-) Bereichsleitung gestaltet sich ebenfalls überwiegend positiv, wobei die Bewertungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen voneinander abweichen, insofern 73,0 % der ersteren den Kontakt als eher und sehr gut beurteilen, unter letzteren sind es nur 60,9 %. Diese Differenz kann auch mit der geringeren Kontakthäufigkeit der Stellvertreterinnen mit dem Dekanat bzw. der Bereichsleitung zusammenhängen. Darüber hinaus zeigt sich jede zehnte dezentrale Amtsinhaberin unzufrieden bezüglich der Kooperation mit ihrer Leitung.

Etwas zurückhaltender fallen die Einschätzungen im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit weiteren Hochschulakteur_innen wie der Hochschulleitung oder der

[24] Auch bei dieser Frage wurde das Item „Mit dem eigenen dezentralen Gleichstellungsteam" ausschließlich denjenigen Studienteilnehmenden vorgelegt, die zuvor angegeben hatten, dass sie mindestens zu zweit als Gleichstellungsbeauftragte in der dezentralen Einheit tätig sind.

Gleichstellungskommission aus. Zwar kommen hinsichtlich der Hochschulleitung etwas mehr als 58 % der Befragten zu einer positiven Bewertung, doch melden 26,3 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 35,3 % der Stellvertreterinnen gemischte Erfahrungen zurück. Zudem beurteilen 15,8 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung negativ. In Bezug auf die Gleichstellungskommission zeigt sich ein ähnliches Bild in den Einschätzungen, jedoch äußern sich hier die Stellvertreterinnen etwas kritischer: 16,6 % bewerten die Kooperation als schlecht, bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten liegt hier der Anteil bei 9,8 %.

Insgesamt gestaltet sich die Zusammenarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten somit ambivalent: Während der Austausch innerhalb der Gleichstellungsstrukturen zumeist als sehr gut bewertet wird, gestaltet sich das Verhältnis zur zentralen Leitungsebene der Hochschule und teils auch zur Fachbereichsleitung schwieriger. Wie Fachbereichsleitungen solche Kooperationen einschätzen, wird im folgenden Abschnitt behandelt.

7.2 VERHÄLTNIS DER FACHBEREICHSLEITUNGEN ZU VERSCHIEDENEN GLEICHSTELLUNGS- UND HOCHSCHULAKTEUR_INNEN

In diesem Abschnitt werden die Austauschbeziehungen der (Pro-)Dekan_innen mit den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und Akteur_innen der zentralen Hochschulebene analysiert. Zunächst wird beleuchtet, wie sich die Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus der Perspektive der Fachbereichsleitungen gestaltet. Ergeben sich Hinweise auf eine gute Kooperation oder deuten sich Konflikte an? In diesem Zusammenhang werden ebenfalls die Einschätzungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Kooperation zwischen den Fachbereichsleitungen und ihren dezentralen Stellvertreterinnen dargestellt. Daran anschließend steht das Verhältnis der Fachbereichs- zur zentralen Hochschulebene im Fokus.

7.2.1 Zwischen Teamwork und mangelnder Kooperation: Die Zusammenarbeit mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Der Blick auf die Zusammenarbeit der Fachbereichsleitungen mit ihren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zeigt ein weites Spektrum an Perspektiven. Dabei wird Gleichstellung u. a. als Teamarbeit aufgefasst, die durch vertrauensvollen und kollegialen Austausch geprägt ist, während im Kontrast hierzu an anderen Fachbereichen kaum bis keine Kontakte bestehen. Die Expert_innengespräche spiegeln somit die im vorherigen Abschnitt dargestellten ambivalenten Erfahrungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen im Kontakt mit den Fachbereichsleitungen.

Viele Dekan_innen und Prodekan_innen beschreiben ihr Verhältnis zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als gut bzw. als sehr gut. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Dekan_innen und den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten sei Basis, um Gleichstellungsanliegen im Fachbereich voranzubringen, wie in einem gemeinsamen Interview mit einer Dekanin und einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten betont wird. Anders als eine Gleichstellungsbeauftragte könne eine Dekanin bspw. das „Thema in den Prozess einfließen" lassen, „ohne es explizit noch mal zu betiteln" (FB, Pos. 10). In der Zusammenarbeit sei jedoch Rollenklarheit wichtig, da Menschen „die Rolle als Dekanin als eine ganz andere wahrnehmen" (FB, Pos. 50) würden, im Gegensatz zur Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Stellungnahmen schreibe oder in Kommissionen auf gesetzliche Vorgaben hinweise.

Diese Rollenklarheit ist umso bedeutender, wenn (Pro-)Dekaninnen ebenfalls das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten innehaben. Diese Personalunion erweist sich für die Gesprächspartnerinnen oft als vorteilhaft, indem sie bspw. ein enges Vertrauensverhältnis ermögliche. Da Dekanatsämter auch Machtpositionen in einem Fachbereich darstellen, bedeute die doppelte Funktion für eine Prodekanin, dass sie „an einem kleinen Stück der Machtposition" (FB, Pos. 21) teilhat. Eine Dekanin betrachtet Gleichstellung zudem als eine Aufgabe, die am effektivsten in einem Team bearbeitet werden kann:

> *„Wir machen das [Gleichstellung] tatsächlich als Team von dreien. Ich mache das nicht allein, genauso, wie ich auch nicht das Dekanat allein machen wollte, machen wir das mit der Gleichstellung nicht allein, eben weil es doch arbeitsaufwendig ist und*

wir nicht immer diese Termine möglich machen können. Von daher sind wir zu dritt und bewusst auch aus unterschiedlichen diversen Kontexten kommend" (FB, Pos. 19).

Für eine gute Zusammenarbeit steht zudem der regelmäßige Austausch, wie von verschiedenen Dekan_innen betont wird. An einem Fachbereich haben die Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, „regelhaft" (FB, Pos. 31) an den Dekanatssitzungen und in formalisierter Form im Vorgespräch zu den Fakultätsratssitzungen teilzunehmen. Doch häufig finden Treffen oder Kontakte eher informell statt, insbesondere wenn sich die Beteiligten gut kennen oder sich im Fachbereich häufiger begegnen. Hier erfolgt der Austausch dann „auf Zuruf" (FB, Pos. 30). In diesem Kontext äußert eine Dekanin, dass sie gemeinsam mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und einer Prodekanin „ein sehr abgerundetes Bild" (FB, Pos. 33) abgeben würden. Eine andere Dekanin bezeichnet den Austausch als zwar regelmäßig, aber nicht systematisch, sondern anlassbezogen. Zur guten Zusammenarbeit zwischen Dekanat und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter zählt auch die gemeinsame Terminfindung, insbesondere im Rahmen von Berufungsverfahren. So würden Abfragen durchgeführt, um einen für alle passenden Termin zu finden. Allgemein sei das Ziel, „das so zu koordinieren, dass das ganz gut funktioniert" (FB, Pos. 65).

Guter Zusammenarbeit steht an anderen Fachbereichen jedoch ein unregelmäßiger oder fehlender Austausch entgegen, wie in den Interviews mit vier Dekanen deutlich wird. Ein Dekan erläutert die kaum stattfindende Zusammenarbeit wie folgt:

„Na ja, also in großen Teilen arbeitet die [Gleichstellungsbeauftragte] autonom. Das ist auch gut so. Also das heißt, ich gebe da keine Anweisungen oder so" (FB, Pos. 19).

Zudem gebe es ein Gleichstellungsteam, das gleichstellungsrelevante Probleme gemeinsam bearbeiten würde und letztlich flösssen die Informationen im Dekanat „sowieso gut hin und her" (FB, Pos. 21). Ein anderer Gesprächspartner erzählt, dass es bislang keine intensive Kommunikation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs gebe:

„Also, wenn man es vornehm ausdrückt, ist es so, dass sie quasi uns hier im Dekanat in Ruhe lässt, und wir lassen sie auch in Ruhe" (FB, Pos. 17).

Ihm sei erst im Zuge der Erstellung des Gleichstellungsplans aufgefallen, dass eine bessere Absprache mit der Amtsinhaberin wichtig sei. Für die beiden anderen Dekane erfolgt die Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten lediglich vor dem Hintergrund der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben bei Berufungsverfahren und Personaleinstellungen, was als eher lästig empfunden wird: So spricht ein Dekan von „Mixed Feelings" (FB, Pos. 39) gegenüber der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und beklagt ihre einseitigen, nicht mit dem Dekanat abgesprochenen Entscheidungen. Für einen weiteren Dekan beschränkt sich die primäre Art der Zusammenarbeit darauf, dass „die Damen" (FB, Pos. 61) Unterschriften unter Einstellungsunterlagen setzten.

Die fehlende Zusammenarbeit geht teilweise auch damit einher, dass Terminfindungen, die bspw. für Berufungskommissionen notwendig sind, nicht mit der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten abgesprochen werden. Als Begründung wird z. B. angeführt, dass dieser Prozess „schon schwierig genug" sei, sodass „besondere Forderungen" (FB, Pos. 39) einzelner Mitglieder die Arbeit schnell verunmöglichen würden. Die Äußerungen lassen sichtbar werden, dass in diesen Fachbereichen Gleichstellung kein inhärenter Bestandteil von Berufungsverfahren ist, sondern als eine externe Vorgabe gesehen wird, die auch ignoriert werden kann. Mit diesem Vorgehen wird zudem gegen grundlegende gesetzliche Gleichstellungsvorgaben verstoßen, da die Gleichstellungsbeauftragte zwingend an den Verfahren zu beteiligen ist.

7.2.2 Zwischen autonomen Fachbereichen und Top-down-Entscheidungen der Hochschulleitungen: Zum Verhältnis von Fachbereichs- und Hochschulleitung

Gleichstellung an Hochschulen wird auch zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen verhandelt und gestaltet. Aus Sicht der Fachbereichsleitungen erfolgt die Zusammenarbeit in diesem Kontext vielfach themen- oder anlassbezogen. Die Hochschulleitung werde zum Thema Gleichstellung aktiv, lege Zielvereinbarungen fest oder fordere Fachbereiche konkret auf, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Die Erstellung von Gleichstellungs- oder Fachbereichsentwicklungsplänen sowie Berufungen von Professor_innen sind hierbei häufig genannte Gesprächsanlässe zwischen Fachbereich und zentraler Ebene. Trotz dieser Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung gebe es

jedoch keine gemeinsame mit den Fachbereichen erarbeitete Gleichstellungsstrategie der Hochschule, wie ein Dekan erläutert, und ein anderer äußert in diesem Zusammenhang Kritik an den aufzustellenden Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile.

Die geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen und auch Studiengängen ist ein weiteres Thema der Zusammenarbeit: Für eine Dekanin bedeutet dies, mehr Männer für Kommissionen sowie die Studiengänge zu gewinnen. Für einen Dekan führt die mangelnde Parität in Berufungskommissionen ebenfalls zum Austausch mit der Leitung. Aus seiner Sicht werde sie auch deshalb verfehlt, „weil eben die Frauen, die zur Auswahl standen, sagten, ich habe genug zu tun, ich möchte nicht" (FB, Pos. 96).

Einbezogen wird die zentrale Hochschulebene von den Fachbereichen ebenfalls, wenn es um Fehlverhalten geht. So verweist ein Dekan auf Fälle, „wenn Frauen nicht so behandelt werden, wie sie das sollten" (FB, Pos. 64) und er Handlungsbedarf auf einer höheren Stufe als notwendig erachtet, womit die Einschaltung der Personalabteilung gemeint ist. Die Dekanin einer anderen Hochschule nennt als Beispiel für die Zusammenarbeit die Einrichtung einer Kommission, um das Prozedere in Fällen sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch zu erarbeiten.

Die Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Rektorate wird von den (Pro-)Dekaninnen unterschiedlich bewertet – ähnlich, wie dies bereits in Bezug auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geschildert wurde. Die Aussagen skizzieren einerseits einen regelmäßigen Austausch, der auch in Sitzungen stattfindet, und andererseits das Fehlen formalisierter Kommunikationsformate. Dazwischen bewegen sich informelle Treffen, die in akzeptierender Atmosphäre bei einem Kaffee stattfinden würden. Auf den Punkt bringt es ein Dekan mit der Äußerung, dass es zwar Strukturen für formalisierte Zusammenarbeit gebe, dass Fachbereiche und Hochschule aber so nah beieinander seien, „dass die ganz wichtigen Themen oder die ganz brisanten Themen […] auch immer noch nebenher diskutiert" (FB, Pos. 61) werden könnten. Diese Form der informellen Zusammenarbeit bedeute allerdings nicht, dass Gremien sinnlos seien, vielmehr stellten sie ein „merkliches Korrektiv" (FB, Pos. 61) dar.

Ferner erzählt eine Dekanin von einer sehr unterstützenden ehemaligen Hochschulleitung, die in verschiedenen Angelegenheiten „auch sehr klar mit uns in der strategischen Allianz geblieben" (FB, Pos. 36) sei. Die Dekanin einer anderen Hochschule schildert ein sehr enges Verhältnis zur Präsidentin: Zwischen sie beide gehe „kein Blatt Papier" (FB, Pos. 79). Zugleich weist die Dekanin auf die hohe Autonomie der Fachbereiche hin, die partizipative Entscheidungsfindungen bspw. hinsichtlich der Erstellung einer neuen Berufungsordnung erschweren können. Die Autonomie der Fachbereiche kommt auch im folgenden Zitat eines Dekans zum Ausdruck:

> *„Wir haben schon als Fachbereich eine eigene Identität, eine eigene Fächerstruktur und auch ein eigenes Selbstverständnis im Rahmen dieser Großinstitution Universität. Und natürlich interessiert uns schon, was einem ein Rektor dann sagt oder was dann auch von der Zentrale kommt, aber am Ende des Tages haben wir auch gewisse Freiheitsgrade, die wir hier auch nutzen können. Insofern glaube ich, dass wir an der Stelle als Fachbereich, als Institute, als Menschen, die hier arbeiten, uns die Regeln an der Stelle auch schon so ein bisschen selber aussuchen" (FB, Pos. 44).*

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, wenn auch eine überaus gleichstellungsaffine Hochschulleitung aus der Sicht einer Gesprächspartnerin kaum Einfluss auf die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich hätte, da dieser „so selbstständig und in sich geschlossen" (FB, Pos. 81) sei. Und ein Dekan kommt zu folgender Einschätzung:

> *„Der Einfluss ist eigentlich nicht sonderlich groß, weil das [Gleichstellung] haben wir im Haus sowieso schon gelebt, unabhängig davon, wer an der Spitze der Hochschule steht. […] Wenn es diese Person extra forcieren muss, dann übe ich ja im weitesten Sinne einen Zwang aus und der stößt automatisch auf Widerstand" (FB, Pos. 90).*

Trotz der Autonomie der Fachbereiche und gemeinsamer Entscheidungsfindungen an Hochschulen zeigen sich in den Gesprächen ebenfalls Hinweise darauf, dass Hochschulleitungen Beschlüsse auch Top-down treffen. Prägnant sind auch jene Fälle, wo es kaum oder wenig Kontakt zur Hochschulleitung gibt. Positiver formuliert wird der geringe Kontakt zur Rektorin, indem diese die Dekanin in Bezug auf das Thema Gleichstellung „machen" (FB, Pos. 86) lasse. Ein Dekan betont, dass es keine offiziellen Gespräche mit dem Rektorat

geben würde, denn das Thema Gleichstellung „läuft bei uns eigentlich über die Gleichstellungsbeauftragte" (FB, Pos. 96).

Insgesamt verdeutlichen die Interviews mit den Fachbereichsleitungen, dass Gleichstellung nur selten als ‚offizielles' Thema zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen verhandelt wird. Es scheint vielmehr Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu sein, Gleichstellungsthemen in die Fachbereiche hineinzutragen. Zugleich zeichnet sich das Bild ab, dass gelingende Kooperation von informellen Voraussetzungen abhängt, was aus einer Gleichstellungsperspektive jedoch als problematisch zu bewerten ist.

7.2.3 Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind an nicht wenigen Hochschulen die Vermittlungsinstanz zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen, wie bereits in der vorangegangenen Äußerung eines Dekans deutlich wurde. In einem anderen Interview wird diese Position der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die einen regelmäßigen Jour fixe mit der Rektorin hat, wie folgt aus der Perspektive der Gleichstellungsakteur_innen im Fachbereich beschrieben:

> *„Über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gibt es dann den heißen Draht zu den dezentralen [Gleichstellungsakteurinnen] und darüber dann auch in die Fakultäten. Und auch andersrum, also wir berichten dann, was bei uns gerade passiert. So findet das dann auch seinen Weg ins Rektorat und in die Senatssitzungen" (FB, Pos. 81).*

Des Weiteren bewerten insbesondere Dekaninnen und Prodekaninnen die Kooperation mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten positiv. Eine Interviewpartnerin hat „einen sehr kurzen Draht" (FB, Pos. 37) zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, und eine andere beschreibt das Verhältnis als sehr vertrauensvoll. Dieses trage zu einem regen Austausch über Fragen der zentralen Gleichstellung bei. Darüber hinaus wird von einer Dekanin erwähnt, dass sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und sie schon lange kennen würden und ergänzt: „Das ist halt nach wie vor immer eine sichere Bank, wenn man Leute kennt" (FB, Pos. 102). Doch auch ein Dekan berichtet von einer offenen Kommunikation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, und für eine Prodekanin ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erste Ansprechpartnerin, „was das Finanzielle angeht" (FB, Pos. 37), um bspw. Mittel für Gleichstellungsprojekte zu beantragen.

Häufiger ist jedoch, dass es für den Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten konkreter Anlässe bedarf. Hierbei handelt es sich um institutionalisierte Zusammenkünfte wie Senatssitzungen oder hochschulweite Dekan_innenrunden und insbesondere Berufungskommissionen. So erklärt ein Dekan, dass er mit Ausnahme von Berufungsverfahren persönlich wenig mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu tun hätte, und ein anderer habe außerhalb der genannten Gremien mit ihnen „überhaupt nichts zu tun" (FB, Pos. 67). Gerade am Rand von Sitzungen kommen für einen Dekan Gespräche zustande, wo er der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gern Dinge erzähle, „die wir hingekriegt haben [lachend]" (FB, Pos. 23).

Im Kontrast zu diesen Aussagen finden sich auch deutlich kritischere Töne hinsichtlich des Kontakts zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Denn diesen gibt es für einen Dekan selbst im Rahmen von Berufungsverfahren nicht. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sei trotz Einladung bei den Verfahren im Fachbereich nicht dabei. Stattdessen sei ihr Vorgehen „eher so regulierend und nicht konstruktiv" (FB, Pos. 39), indem sie erst zum Ende des Verfahrens eingreife, um anhand ihrer Stellungnahme bspw. Listen zu verändern. Die Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sieht er daher als belastet an:

> *„Also ich habe mit der zentralen Gleichstellung fast nie was zu tun, außer, ich habe wieder das Gefühl, was falsch gemacht zu haben, wobei es dafür meistens gute Gründe gibt" (FB, Pos. 39).*

Die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird hier als – ungerechtfertigte – Kontrolle und als Eingriff in die eigenen Entscheidungsbefugnisse wahrgenommen. Wie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten den Austausch mit den Fachbereichsakteur_innen beurteilen, wird im nachfolgenden Abschnitt dargelegt.

7.3 PERSPEKTIVEN DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AUF DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN FACHBEREICHSAKTEUR_INNEN

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist eine bedeutende Akteurin in Bezug auf die Herstellung einer geschlechtergerechten Hochschule. Zwar obliegt der Hochschulleitung die Verantwortung für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags, doch fungiert die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hierbei als entscheidende Beratungs- und Unterstützungsinstanz für die Hochschulleitung. Dies gilt ebenso für die Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen Einrichtungen sowie für die zahlreichen Gremien und Kommissionen und nicht zuletzt für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Innerhalb der Hochschule steht die zentrale Gleichstellungsbeauftragte daher mit einer Vielzahl an Personen und Stellen in Kontakt. In diesem Kapitel interessiert ausschließlich die Zusammenarbeit mit den dezentralen Akteur_innen. Welche Kooperationen bestehen zu den Fachbereichsleitungen sowie zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten?

7.3.1 Zusammenarbeit mit den Fachbereichsleitungen

In den Interviews mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein ambivalentes Verhältnis zwischen den zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichsleitungen sichtbar. Eine dezidierte Zusammenarbeit findet zumeist anlassbezogen statt: Sie erfolge u. a. im Rahmen der Festlegung der fächerspezifischen Gleichstellungsquote oder bei der Erstellung des Gleichstellungsplans. Eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte betont, dass sie zwar bei den Verhandlungen zu Gleichstellungsplänen anwesend sei, das Verhandeln selbst aber dem Rektorat, der Fakultätsleitung und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten überlasse, da sie diese in der Verantwortung sehe.

Eine andere zentrale Gleichstellungsbeauftragte arbeitet in Einzelfällen mit den Fachbereichen zusammen, wenn bspw. eine Prodekanin mit einer Idee auf sie zukomme oder sie die Fachbereiche an den Schnittstellen zum Rektorat unterstütze. Gezielt werden Bedarfe abgefragt, um zu erfahren, „welche Projekte unterstützen euch" (ZGB, Pos. 51). Einen engen Austausch oder Treffen mit den Fachbereichsleitungen gebe es jedoch nicht.

Darüber hinaus werden von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten auch Konflikte mit den Fachbereichen angesprochen, wenn diese Gleichstellungsvorgaben nicht umsetzen würden. So müssten sie teilweise Druck auf die Dekanate ausüben, damit diese bspw. die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Aufgaben der Fachbereiche einbeziehen. Zudem kommt zur Sprache, dass mit dem Wechsel von Dekanatsämtern darauf zu achten sei, dass die bereits etablierte Gleichstellungspolitik „nicht mehr rausfällt" (ZGB, Pos. 77). Als problematisch wird hervorgehoben, wenn zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Themen wie Budgetplanung oder beim Gleichstellungsbericht nicht mit einbezogen würden. In der Rolle als Gleichstellungsbeauftragte und damit auch Wächterin der Umsetzung von Gleichstellungsvorgaben würden sie häufig als Störenfriede wahrgenommen. Dies zeigt sich im folgenden Zitat, in dem eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte erklärt, froh zu sein, dass sie in manche Prozesse an der Hochschule nicht involviert sei:

> *„Und dann finde ich es ganz gut, wenn ich nicht dabei bin, wenn das die Hochschulleitung vertritt, bin ich ja auch mal ausnahmsweise aus der Schusslinie, das finde ich eigentlich total angenehm" (ZGB, Pos. 163).*

Auffallend ist hier insbesondere die Verwendung des Ausdrucks Schusslinie, was aus Sicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Arbeit der Gleichstellung metaphorisch in den Kontext einer gewaltvollen Auseinandersetzung stellt. Auch in einem weiteren Interview verwendet eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte eben dieses Wort, um zu erklären, dass sie manchmal dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus bestimmten Berufungsverfahren heraushalte, indem sie diese „aus dem Verkehr da, oder aus der Schusslinie" (ZGB, Pos. 41) nehme. Eine weitere zentrale Gleichstellungsbeauftragte spricht ebenfalls von der Notwendigkeit, ihre dezentralen Stellvertreterinnen schützen zu müssen:

> *„Also es ist wirklich der Punkt, dass die immer wissen, du kannst die zentrale Gleichstellungsbeauftragte fragen und kannst die ins Rennen schießen. Und ich habe leider die gleiche Erfahrung [wie eine andere Kollegin] gemacht, das ist das Alter, es ist der Status, es ist die Ausstrahlung, die müssen Angst vor mir haben" (ZGB, Pos. 01).*

Gleichstellungsarbeit ist aus der Erfahrung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten somit auch ein umkämpftes Feld, in dem ein steter Druck notwendig scheint, um konkrete Ergebnisse und Ziele zu erreichen. Sowohl die zentralen als auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen vor der Aufgabe, ein Thema durchzusetzen, das nach wie vor viel Gegenwind erfährt. Wie sich dabei die Zusammenarbeit zwischen den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gestaltet, wird im nachfolgenden Abschnitt näher beleuchtet.

7.3.2 Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten agieren in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. So tragen sie zu einer Entlastung der zentralen Amtsinhaberin bei, zugleich ist diese dadurch mit neuen Aufgaben konfrontiert. Hierzu zählen die Koordination mit und der Kontakt zu den dezentralen Kolleginnen ebenso wie die Sicherstellung der adäquaten Umsetzung gesetzlicher Gleichstellungsvorgaben. Des Weiteren sehen sich die zentralen Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls in der Rolle, ihre Stellvertreterinnen in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen – auch in herausfordernden Situationen – zu unterstützen. Diese Punkte sind in den Interviews mehrfach Thema, ebenso wie potenzielle Konflikte.

Vernetzung

Als primäre Aufgabe sehen die befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten einen steten Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen. So erläutert eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihren Wunsch,

> *„dass ich mindestens einmal im Jahr auch ein Gespräch mit jedem Team aus der Fakultät führe. […], dass man einfach so guckt, wie sieht es denn bei euch aus mit der Gleichstellung und was macht ihr, oder was sind eure Anliegen, was möchtet ihr vorantreiben" (ZGB, Pos. 35).*

Entschuldigend fügt sie hinzu, dass sie dieses Vorhaben aus Zeitgründen jedoch nicht umsetzen könne. Auf ähnliche Weise argumentiert eine weitere zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die erklärt, dass es ihr bei einer hohen Anzahl an dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr möglich sei, mit jeder einzelnen „sehr gut im Kontakt zu sein" (ZGB, Pos. 196). Wie ressourcenintensiv gerade die Netzwerkarbeit mit ihren dezentralen Kolleginnen ist, bringt eine andere Amtsinhaberin folgendermaßen auf den Punkt:

> *„Persönliche Netzwerkarbeit ist bei uns ganz wichtig […]. Ich habe immer das Gefühl, unheimlich viel Energie geht da rein […]. Im Büro sich auf einen Kaffee zu treffen, ist auch etwas Schönes, das ist aber durch die wenigen Ressourcen, die man hat, eben sehr zeitintensiv" (ZGB, Pos. 28).*

Diese Kooperation werde jedoch durch viele Wechsel der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten weiter erschwert. Auch gestalteten sich Vernetzungsversuche mitunter beschwerlich: „Dann kamen nur so ein paar, und irgendwie war das so schleppend" (ZGB, Pos. 47). Aufgrund der schwierigen Terminfindung für den persönlichen Kontakt wurden mittlerweile diverse Vernetzungsangebote wie bspw. ein Stammtischformat, aber auch Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt.

Kompetenzanforderungen

Fachliche Kenntnisse sowie praktisches und strategisches Organisationswissen sind unabdingbar für die dezentrale Gleichstellungsarbeit, so die einhellige Einschätzung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Insbesondere das Wissen über die gleichstellungsrechtlichen Grundlagen sei für eine gelungene Amtsführung notwendig, damit in den Fachbereichen Gleichstellungsfortschritte erzielt werden könnten. Gefordert sei „ein umfassendes Kompetenzprofil" (ZGB, Pos. 41), das über die Geschlechterzugehörigkeit ‚als Frau' hinausgehe. Von kompetenten und versierten dezentralen Kolleginnen erhoffen sich die Befragten auch selbst Entlastung und verweisen auf mögliche Fallstricke, die der Gleichstellung letztlich zuwiderlaufen würden:

> *„Und diese fortwährende Weiterqualifizierung hilft ja auch uns und entlastet uns in der zentralen Arbeit auch noch mal. […] Wenn man weniger qualifizierte Kolleginnen hat, dann muss man ja auch manchmal Sorge haben, was die vielleicht dann an Informationen weitergeben, die man dann wieder einfangen muss, weil sie vielleicht nicht stimmen" (ZGB, Pos 31).*

Die Gesprächspartnerinnen identifizieren hinsichtlich der Fähigkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten deutliche Entwicklungspotenziale. So fehlten

ihren dezentralen Kolleginnen bisweilen bestimmte Kompetenzen und strategisches Gleichstellungswissen. Dies könne dazu führen, dass keine professionelle Amtsführung gewährleistet sei. Häufig werden fehlende Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen genannt, infolgedessen kein internalisiertes Wissen über die eigenen gesetzlich festgelegten Aufgaben, Rechte und Pflichten bestehe. Dies beträfe etwa schon länger in der Gleichstellung tätige Kolleginnen, die

> *„auch auf einer Professur sehr wenig organisationales Wissen haben und auch irgendwie nicht bereit sind, sich das anzueignen" (ZGB, Pos. 40).*

Zudem brächten gerade neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte teilweise kein Vorwissen mit. Je nachdem, wie ihre Wahl von den Fachbereichen organisiert werde, hätten sie nicht einmal das Wissen über ihre rechtliche Stellung als Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten:

> *„Wir haben ihnen auch manchmal deutlich gemacht, wer sie überhaupt sind, also ganz viele werden ja dann in der Fakultät in diese Funktion reingewählt, und da gibt es ja keine Einführung und die wissen gar nicht, dass sie meine Stellvertreterinnen sind" (ZGB, Pos. 47).*

Vielfach wird daher der Wunsch nach entsprechender Fort- und Weiterbildung geäußert, die bspw. auch ein Coaching umfassen könne:

> *„Das wäre für mich ideal, wenn die sich regelmäßig coachen lassen würden. Wenn die sich einarbeiten würden in rechtliche Themen und einfach auch mehr Expertise hätten in den Bereichen" (ZGB, Pos. 85).*

Neben dem Gleichstellungswissen sei ein sicheres Auftreten im Rahmen der Gremienarbeit hilfreich, insbesondere in Berufungsverfahren, um sich als Gleichstellungsbeauftragte Gehör zu verschaffen. Daher sei es wichtig zu wissen,

> *„wie trete ich auf, wie kann ich das verbalisieren etc., aber auch die rechtlichen Grundlagen zu haben und sich daran immer wieder festzuhalten und zu sagen, das ist mein Amt, und mein Amt bringt mit, dass ich das jetzt sagen muss, und da den Rückhalt zu haben" (ZGB, Pos. 89).*

Zudem befänden sich Gleichstellungsbeauftragte häufig in einer machtdurchzogenen und zugleich konfliktreichen Situation wie bspw. in einer Berufungskommission. Um hier erfolgreich in dieser Amtsrolle agieren zu können, sei „ein Schutzwall" (ZGB, Pos. 103) notwendig, hinter dem das Amt stehe:

> *„Und das Amt ist das Amt, und dann weise ich auch selbst, um mich zu schützen, immer wieder darauf hin: ‚Ich weiß, das ist für euch jetzt gerade unangenehm, wenn ich das sage, aber das ist meine Rolle und deshalb sage ich das jetzt.' Und ich glaube, das ist unheimlich wichtig, weil für die ist das noch schwerer, weil die das ja nicht dauernd machen. Das heißt, die müssen diesen Schutzwall aufbauen in einer bestimmten Situation und müssen sagen: ‚So, und jetzt spreche ich in dieser Rolle'" (ZGB, Pos. 103).*

Diese Haltung fußt ebenfalls auf einer profunden Kenntnis der gleichstellungsrechtlichen Gesetzesgrundlagen. Eine Interviewpartnerin hebt die Problematik hervor, in einem männlich geprägten Wissenschaftssystem zu agieren. Auch vor diesem Hintergrund sei Qualifizierung so wichtig, denn es sei nicht leicht,

> *„ernst genommen [zu] werden als Frau, je nachdem ist das oft noch altersspezifisch – die Jüngeren werden erst recht nicht ernst genommen –, und als Gleichstellungsbeauftragte" (ZGB, Pos. 89).*

Während eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte in diesem Zusammenhang schildert, dass eine neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sich auch dank der Vernetzungsangebote der zentralen Gleichstellungsbeauftragten schnell in ihr Amt einfinden konnte, erleben andere bei ihren dezentralen Kolleginnen eine eher geringe Motivation, sich Fachwissen und Praxiskompetenzen eigenständig anzueignen:

> *„Also die machen von sich aus keine Schulung. Ich habe noch nicht einmal erlebt, dass eine angekommen wäre und sagt: ‚Ich möchte da und da hin'. Das ist eigentlich sehr schade" (ZGB, Pos. 196).*

Eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte führt dies auf die große Arbeitsbelastung zurück:

> *„Es kommen immer so ein paar Frauen [zu Schulungen] und ich würde mir wünschen, dass sie das mehr in Anspruch nehmen, aber ich erwarte das auch*

nicht, weil ich weiß, wie eingebunden die sind, und dann ist es halt so, wie es ist" (ZGB, Pos. 203).

Angebote der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten von verschiedenen Angebotsformaten, die sie zum Kompetenzerwerb der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt haben und anbieten. Hierzu gehört ein breites Portfolio an Maßnahmen, das von Leitfäden und Richtlinien bis hin zu spezifischen Onboarding-Verfahren reicht. Bei diesen würden „Gespräche geführt und Informationsunterlagen verteilt" (ZGB, Pos. 23). Auch der Gedanke der Entlastung der dezentralen Kolleginnen spielt in diesem Kontext eine Rolle. So versucht eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, den

„Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten das Leben relativ einfach zu machen, weil wir einfach wissen, die haben viel zu tun" (ZGB, Pos. 27).

Aufgabenteilung bei Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sind in der Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein wichtiges Themenfeld. In diesem Kontext ist den zentralen Gleichstellungsbeauftragten wichtig, dass ihre Stellvertreterinnen in den Fachbereichen sowohl über entsprechende Expertise als auch über ein gewisses ‚Standing' verfügen, wenn sie die Berufungskommissionen als Gleichstellungsbeauftragte begleiten. So berichtet eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte von besonderen Hierarchien in W3-Berufungsverfahren, wo es aus ihrer Sicht „viel Standing, viel Mut, Lebenserfahrung" (ZGB, Pos. 90) brauche. Bei solchen Verfahren werde darauf geachtet, möglichst Professorinnen – je nach Verfahren auch in der höchsten Besoldungsgruppe W3 – oder Mittelbauangehörige mit einem Dauervertrag in die Kommissionen zu entsenden. Umgekehrt wird die Begleitung von Berufungskommissionen mit ausschließlich studentischen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als problematisch angesehen.

Einige der zentralen Gleichstellungsbeauftragten haben eine Arbeitsteilung mit ihren dezentralen Kolleginnen etabliert, die sich nach der Wichtigkeit der Verfahren richtet:

„In große [Berufungsverfahren] gehe ich sowieso persönlich nur rein, dann weiß ich auch, das läuft, weil die alle Angst vor mir haben. […] Auch tatsächlich durch die Eigenschaft, dass ich jetzt schon so lange [Funktionsträgerin] bin, also das macht dann doch Eindruck" (ZGB, Pos. 94).

Darüber hinaus thematisieren die zentralen Gleichstellungsbeauftragten mögliche Abhängigkeiten ihrer dezentralen Stellvertreterinnen. Diese seien selbst Angehörige des Fachbereichs, in dem das Verfahren stattfindet, und daher möglicherweise in Interessenkonflikte (Befangenheit) oder gegenseitige persönliche Abneigungen involviert. Als mögliche Lösung begleite eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte daher entweder selbst die Verfahren oder delegiere sie an eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus einem anderen Fachbereich. Des Weiteren wird eine Arbeitsteilung zwischen zentraler und dezentraler Ebene geschildert, die eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch aufgrund einer mangelnden Gleichstellungskompetenz der dezentralen Kolleginnen für notwendig erachtet. Daher schreibe sie anstelle ihrer dezentralen Stellvertreterinnen die abschließenden Stellungnahmen selbst, da diese zu „kniffelig" (ZGB, Pos. 34) seien:

„Ich schreibe die abschließenden Stellungnahmen und dann müssen die in Anführungsstrichen nur dafür sorgen, dass vorne alles gesagt ist und auch alles im Protokoll steht" (ZGB, Pos. 32).

Eine weitere Gesprächspartnerin möchte zudem informiert werden, wenn ein Verfahren im Rektorat behandelt wird, sodass sie im Zweifelsfall noch eingreifen könne. In einem anderen Fall übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule außerdem die Aufgabe, an Berufungsverfahren teilzunehmen, wenn diese bspw. für studierende Stellvertreterinnen zu schwierig wären oder sich dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bei ihr meldeten.

Arbeitsüberlastung und Konflikte um Verantwortung und Zuständigkeiten

Aus den Rückmeldungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geht hervor, dass sie aus ihrer Perspektive darauf angewiesen sind, dass Gleichstellungsarbeit im Fachbereich auch eigenständig erfolgt. So betont eine Interviewpartnerin,

„dass das Alltagsgeschäft der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten tatsächlich bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten liegt und nicht jetzt irgendwie von mir dann immer noch übergeordnet gesteuert wird" (ZGB, Pos. 26).

Eine andere zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet, dass die dezentralen Kolleginnen aktuell bei der Umsetzung der Gleichstellungspläne stärker gefordert seien:

> *„Wir haben unsere Gleichstellungspläne jetzt gerade neu aufgestellt […] und haben jetzt für jeden Fachbereich Maßnahmenpläne gestaltet, und die sollen alle Dezentralen begleiten dann an ihrem Fachbereich. Und das ist natürlich eine Mehrarbeit" (ZGB, Pos. 25).*

Dabei ist den zentralen Gleichstellungsbeauftragten bewusst, dass die Ressourcen ihrer Kolleginnen am Fachbereich begrenzt sind. Bezüglich der Übernahme von Verantwortung werden teilweise auch Konflikte zwischen den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sichtbar: So äußert sich eine zentrale Amtsinhaberin kritisch hinsichtlich der Erwartungshaltung bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf Entlastung und Fragen der Vereinbarkeit:

> *„Manchmal habe ich so das Gefühl, ich bin deren Wunscherfüllerin und nicht deren Unterstützerin, also an meinem Standort hat sich das so ein bisschen verändert. Ganz extrem sind diejenigen, die auf einem W3-Lehrstuhl sitzen, das sind eigentlich die mit den höchsten Ansprüchen an mich" (ZGB, Pos. 9).*

Konflikte können jedoch auch aus der unterschiedlichen Involviertheit in die Angelegenheiten der Fachbereiche resultieren. So könne es bei „gleichstellungspolitischem Zank" (ZGB, Pos. 57) dazu kommen, dass sich Fakultätsvertreterinnen schützend vor die Fakultät stellten, während die zentrale Gleichstellungsbeauftragte akuten Handlungsbedarf sehe.

Doch letztlich ist den zentralen Gleichstellungsbeauftragten wichtig, „der Hafen" (ZGB, Pos. 57) zu sein und ihren dezentralen Stellvertreter_innen zu vermitteln, dass sie jederzeit auf ihre Unterstützung zählen können:

> *„Also die wissen, ich bin da, ich bin sichtbar, und ich verstecke mich auch nicht, und die kriegen da Rückhalt, wenn sie den brauchen" (ZGB, Pos. 196).*

7.4 RESÜMEE

Die Auswertung der Online-Befragung und der Expert_inneninterviews macht sowohl vertrauensvolle Kooperationen zwischen verschiedenen Gleichstellungsakteur_innen als auch Konflikte und strukturelle Herausforderungen sichtbar. Somit ergibt sich ein ambivalentes Bild hinsichtlich der Zusammenarbeit und Vernetzung in der Gleichstellungsarbeit an den nordrhein-westfälischen Hochschulen.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind in der Regel gut vernetzt. An erster Stelle stehen hierbei regelmäßige und als positiv bewertete Kontakte mit dem eigenen Gleichstellungsteam und insbesondere mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, erst an dritter Stelle steht der Kontakt zur jeweiligen Fachbereichs- bzw. Einrichtungsleitung. Der Austausch mit zentralen Akteur_innen wie der Hochschulleitung oder der Gleichstellungskommission wird nur von einzelnen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gepflegt. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass das Gleichstellungshandeln der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten in der Regel auf die dezentrale Ebene beschränkt bleibt. Zudem wird die fehlende Einbindung in landes- und bundesweite Gleichstellungsnetzwerke, wie bukof oder LaKof, deutlich.

Die Kooperation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit den Fachbereichsleitungen fällt uneinheitlich aus. Dies wird bereits in der Online-Befragung sichtbar und tritt auch in den Gesprächen mit den Dekan_innen und Prodekan_innen deutlich in den Vordergrund. So beschreiben viele Dekan_innen und Prodekan_innen die Zusammenarbeit als vertrauensvoll und teamorientiert, insbesondere dann, wenn eine Prodekanin zugleich das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten innehat oder ein Prodekanat für Gleichstellung existiert. Im Kontrast hierzu berichten insbesondere Dekane von fehlendem Austausch und verweisen dabei auf die Autonomie ihrer Gleichstellungsbeauftragten oder

sehen den Kontakt ausschließlich als Pflicht. Zudem zeigt sich, dass der Austausch zwischen den Dekanatsleitungen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nur selten institutionalisiert stattfindet, sondern häufig auf informellem Weg erfolgt.

Im Kontakt zur Hochschulleitung spielt Gleichstellung für die Dekan_innen in der Regel eine eher untergeordnete Rolle: Es bedarf bestimmter Anlässe, wie Berufungsverfahren oder der Verabschiedung von Gleichstellungsplänen, damit das Thema besprochen wird. Vereinzelt ist auch der Umgang mit Fehlverhalten und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ein Grund, um das Gespräch mit der Hochschulleitung zu suchen. Die Austauschformate zwischen Fachbereichs- und Hochschulleitung reichen von institutionalisierten Gelegenheiten wie Gremiensitzungen bis hin zu informellen Treffen. Auch die Bewertung des Austauschs bewegt sich in einem Spannungsfeld: Einerseits steht die hilfreiche Unterstützung und die Anerkennung von Top-down-Entscheidungen im Vordergrund, andererseits der Wunsch, die Autonomie des Fachbereichs gegenüber der Hochschulleitung zu bewahren und zu verteidigen.

Die Zusammenarbeit zwischen Fachbereich und zentraler Gleichstellungsbeauftragter ist ambivalent. Insbesondere (Pro-)Dekaninnen schätzen den Kontakt zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten als unterstützend ein. Andere Fachbereichsleitungen schildern jedoch auch Konflikte und kritisieren etwa das Agieren der zentralen Gleichstellungsbeauftragten als Eingriff in ihre Autonomie als Fachbereichsleitung. Umgekehrt blicken auch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten kritisch auf das Gleichstellungshandeln von Fachbereichsleitungen. Sie bemängeln den fehlenden Willen, Gleichstellungsvorgaben umzusetzen oder die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in die Aufgaben des Fachbereichs, insbesondere bei Berufungsverfahren, einzubinden. Vor diesem Hintergrund betonen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Notwendigkeit, ihre dezentralen Stellvertreterinnen zu unterstützen und investieren viel Zeit in die Netzwerkarbeit.

Viele dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, so eine häufige Beobachtung der zentralen Amtsinhaberinnen, verfügen bei Amtsantritt über unzureichende Gleichstellungskompetenzen wie u. a. fehlende Rechtskenntnisse und ein gering ausgeprägtes strategisches Gleichstellungs- und Organisationswissen, daher organisieren sie Schulungen und Qualifizierungsangebote. Trotz dieser Kritik erkennen die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Arbeit ihrer Kolleginnen aber an und verweisen insbesondere auf die zusätzliche zeitliche Belastung, die die Ausübung des Amtes mit sich bringt, sowie auf eine mangelnde Anerkennung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen.

8 RELEVANZ VON GLEICHSTELLUNG IN DEN FACHBEREICHEN

Anhand der bisherigen Analysen wurde bereits sichtbar, dass Gleichstellungsanliegen in den Fachbereichen mit unterschiedlicher Intensität verfolgt werden. Welche Relevanz Gleichstellung im Alltag der Fachbereiche einnimmt, wird im vorliegenden Kapitel nun aus mehreren Perspektiven eingehender untersucht. Zunächst wird der Frage nachgegangen, wie Gleichstellung im Fachbereich verankert ist. Dabei steht auch das zeitliche Engagement der Dekan_innen und Prodekan_innen im Fokus. Ferner wird beleuchtet, wie die Fachbereichsleitungen die Akzeptanz von Gleichstellung im Fachbereich einschätzen und wie sie selbst Gleichstellung steuern und unterstützen. Der nachfolgende Abschnitt gibt dann die Sichtweisen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf die dezentrale Gleichstellungsarbeit wieder. Daran schließen die Erfahrungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen an, die beschreiben, auf welche Barrieren sie im Rahmen ihrer Tätigkeit stoßen.

8.1 STELLENWERT VON GLEICHSTELLUNG AUS SICHT DER FACHBEREICHSLEITUNGEN

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags ist eine Leitungsaufgabe. Wie die Dekan_innen und Prodekan_innen diese Aufgabe wahrnehmen, ist Gegenstand des folgenden Abschnitts. Auf der Basis der Expert_inneninterviews wird aufgezeigt, wie viel Zeit die Fachbereichsleitungen für Gleichstellung im Rahmen ihrer Dekanatstätigkeit aufwenden, wie akzeptiert das Thema im Kollegium ist und wie Gleichstellung im Fachbereich gesteuert wird.

8.1.1 Gleichstellung als Querschnittsthema? Integration von Gleichstellung in die Arbeit der Fachbereichsleitungen

Die Leitung eines Fachbereichs beinhaltet viele Aufgaben, wie bspw. die Entwicklungsplanung, die Sicherstellung des Lehrangebots, die Kommunikation mit der Hochschulleitung, Verwaltungstätigkeiten und nicht zuletzt die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im Fachbereich. Vor diesem Hintergrund ist von Interesse, welcher Stellenwert Gleichstellung in diesem vielfältigen Aufgabenportfolio zukommt: Wie viel Zeit bringen Dekan_innen selbst für das Thema auf? Wie wird die Verantwortung für Gleichstellungsthemen im Dekanat organisiert?

Die Interviews mit den Dekan_innen zeichnen dazu ein heterogenes Bild. Während Gleichstellung an manchen Fachbereichen als fest verankertes Querschnittsthema wahrgenommen wird, scheint es andernorts nur zu bestimmten Anlässen relevant zu werden. Allerdings zeigt sich zunächst auch, dass es den Befragten schwerfällt, zu quantifizieren, wie viel Zeit sie Gleichstellungsthemen einräumen. Eine Dekanin begründet diese Schwierigkeit damit, dass sich die Gleichstellungsarbeit aus vielen kleinen Elementen zusammensetze und „einfach quer durch den ganzen Alltag geht" (FB, Pos. 10). Für eine weitere Dekanin führe die eigene „starke Internalisierung des Gleichstellungsgedankens" (FB, Pos. 9) dazu, dass sie den Umfang der Gleichstellungspolitik nur schwer beziffern könne. In dieser Aussage wird sichtbar, dass das Engagement für Gleichstellung mit der persönlichen Motivation der Dekanin zusammenhängt.

Demgegenüber räumt ein Dekan ein, dass von ihm „ein relativ kleiner Prozentsatz der Zeit" (FB, Pos. 15) für Gleichstellung aufgebracht werde. Auch ein anderer Dekan erwähnt, dass Gleichstellung für ihn nicht so viel Arbeit bedeute, jedoch laufe das Thema im Hintergrund mit. Hier deuten sich somit unterschiedliche Verständnisse von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an, denn ‚im Hintergrund mitlaufen' bedeutet nicht unbedingt, dass Gleichstellung als „akzeptiertes Querschnittsthema immer mitgedacht" (FB, Pos. 7) wird, wie dies auch an einem anderen Fachbereich praktiziert werde: Hier sei Gleichstellung kein abgetrennter Bereich, sondern ziehe sich „durch viele Arbeitsbereiche durch, und man muss es natürlich immer mitdenken" (FB, Pos. 9). Als Querschnittsthema sollte Gleichstellung auch regelmäßig in den Gremien behandelt werden. In diesem Zusammenhang schildert eine Interviewpartnerin, dass Gleichstellung „in fast jeder Kommission oder in jedem Treffen oder in jeder Fakultätskonferenz hochgehalten" werde, was nicht zuletzt auf das Engagement der Fachbereichsleitung und das Commitment, „als Dekanin immer wieder diese Themen […] in den Prozess einfließen zu lassen" (FB, Pos. 10), zurückzuführen sei. Demgegenüber werden jedoch auch Widersprüche hinsichtlich der Bewertung

des Stellenwerts von Gleichstellung sichtbar, indem einerseits die Wichtigkeit des Themas betont, zugleich jedoch einschränkend hinzugefügt wird, dass es zum Thema keine umfangreichen Diskussionen gebe, wie auch „keine festen Gleichstellungsordnungspunkte in der Fakultätsratssitzung" (FB, Pos. 17). Dies deutet darauf hin, dass Gleichstellung an diesen Fachbereichen eben doch nicht als Querschnittsthema verankert ist.

Häufig bedarf es auch bestimmter Anlässe, damit Dekan_innen sich mit Gleichstellung befassen. Hierzu zählen insbesondere die Erstellung des Gleichstellungsplans und Berufungsverfahren. Darüber hinaus wird die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien als Anlass für die Beschäftigung mit Gleichstellungsthemen benannt, jedoch zugleich als Mehrarbeit kritisch betrachtet. Und in einem Fachbereich, in dem Frauen mehrheitlich vertreten sind, wird sich Gleichstellungsthemen in dem Moment gewidmet, „wo es Fälle gibt, die es zu besprechen gebe" (FB, Pos. 21). Ansonsten sei im Alltag des Fachbereichs für Gleichstellung keine Zeit, vielmehr sei sie „ein Randthema, wenn es um bürokratische Prozesse geht" (FB, Pos. 8). Wie unterschiedlich an das Thema Gleichstellung herangegangen wird, bringt ein Dekan auf den Punkt, wenn er erklärt, an der Hochschule gebe es je nach Fachbereich

> *„die ganze Bandbreite von ‚Das ist ein total tolles Thema, können wir viel zu machen' zu ‚Bitte lassen Sie mich mit dem Thema bloß in Ruhe'" (FB, Pos. 86).*

Häufig wird die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen von den Dekan_innen jedoch an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie weitere Gleichstellungsakteur_innen delegiert. In diesem Zusammenhang verweisen Dekan_innen auch auf die spezifische Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich und ihre Expertise:

> *„Wir haben natürlich eine Gleichstellungsbeauftragte, die dafür zuständig ist qua Amt und sich da auch sehr gut um diese Dinge kümmert" (FB, Pos. 9).*

Die eigene Zuständigkeit wird von einem Dekan hierbei „auf einer ordnenden Ebene" lokalisiert, die darin bestehe, Gleichstellungsaufgaben „in die Hände von spezialisierten Leuten oder eben auch in die Zentralverwaltung" (FB, Pos. 9) zu geben. An anderen Fachbereichen wird Gleichstellungsarbeit von Prodekaninnen übernommen, etwa wenn sie zugleich das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bekleiden oder ihr Prodekanat einen Zuschnitt für Gleichstellung aufweist.[25] Gleichstellung ist in diesem Fall zwar als ein Leitungsthema fest verankert, die Verantwortung liegt jedoch nicht mehr bei den Dekan_innen selbst, sondern bei dem jeweiligen Prodekanat. Gleichstellung kann so zu einem ‚besonderen' Thema werden. Eine Dekanin sieht daher ein spezifisches Prodekanat für Gleichstellung kritisch. Für sie ist ein

> *„Prodekanat für Gleichstellung der erste Schritt, eine Tür zu öffnen, das Thema zu marginalisieren. Wenn da die falsche Person drauf ist, das ist nicht ganz glücklich" (FB, Pos. 36).*

Demgegenüber sehen die Prodekaninnen selbst diese Aufgabenteilung im Dekanat in der Regel positiv und schätzen die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Dekanen (vgl. hierzu Teil III 7.). Die Übernahme des Gleichstellungsthemas ist für sie Teil ihres Aufgabenprofils im Dekanat:

> *„Wenn der Dekan angeschrieben wird, dann haben wir halt kurze Wege hier, und dann wird das besprochen, und wenn es eben ein klares Gleichstellungsthema ist, dann geht das schon an mich auch rüber" (FB, Pos. 13).*

Eine weitere Prodekanin hebt die Transparenz und gute Kommunikation im Dekanat ihres Fachbereichs hervor. Zwar seien sie und ihr Team im Prodekanat – neben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten – für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und damit für das operative Geschäft zuständig, doch der Dekan unterstütze die Arbeit sehr, indem er Gleichstellungsvorhaben öffentlich nach außen sowie in die Fakultät hinein mit seinem Namen kommuniziere. Diese sichtbare Unterstützung sei insofern wichtig, „weil es ein anderes Signal in die Fakultät setzt, bzw. anders wahrgenommen wird" (FB, Pos. 13), wenn Gleichstellungsvorgaben über den Dekan eingebracht würden.

An mehreren Fachbereichen leisten zudem dezentrale Gleichstellungsreferentinnen wichtige Gleichstellungsarbeit. Sie entlasten mit ihrer Expertise nicht nur die

[25] Die Delegation zeigte sich bereits im Vorfeld der Expert_innengespräche. Einige der angefragten Dekane verwiesen in ihrer Antwort auf die Prodekaninnen im Fachbereich, die das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder ein Prodekanat mit Gleichstellungsbezug innehaben, sowie auf Gleichstellungsreferentinnen im Fachbereich (vgl. Teil III 2.).

Dekan_innen, sondern unterstützen ebenso die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, bspw. bei der Erstellung des Gleichstellungsplans.

8.1.2 Akzeptanz und Widerstände

Nach Auskunft der befragten Dekan_innen und Prodekan_innen scheint es in vielen Fachbereichen auf den ersten Blick eine grundsätzliche Akzeptanz gegenüber dem Thema Gleichstellung zu geben. So beschreibt ein Dekan die Stimmung im Fachbereich insgesamt als „ziemlich kooperativ und positiv" (FB, Pos. 68), an einem anderen Fachbereich sei Gleichstellung „ein wohletabliertes Thema" (FB, Pos. 49), das ohne Konflikte bearbeitet werde. Ein anderer Dekan äußert sich zum Thema wie folgt:

> *„Ich nehme nicht wahr, dass der Gleichstellungsgedanke auf nichtfruchtbaren Boden fiele" (FB, Pos. 62).*

Ein weiterer Dekan geht davon aus, dass „ein Großteil der Fakultät […] die Gleichstellung ernst nehmen und auch wichtig finden" (FB, Pos. 56) würde. Eine Zustimmung zu Gleichstellungsanliegen in seinem Fachbereich erkennt ein anderer Dekan darin, dass die Mehrheit der Kollegen grundsätzlich eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebe. Allerdings deutet sich in beiden Aussagen bereits an, dass Gleichstellungsanliegen nicht von allen Angehörigen des Fachbereichs geteilt werden und sich zuweilen die Akzeptanz auf die Erhöhung des Frauenanteils beschränkt. Auch in der folgenden Schilderung steht die Anerkennung von Gleichstellung unter dem Vorbehalt, „die Qualitätsanforderungen an die Kandidatinnen, Kandidaten nach wie vor hochzuhalten" (FB, Pos. 62). Gleichstellung wird also nur akzeptiert, wenn sie in Berufungsverfahren nicht mit einer – geschlechtsneutral vorgestellten – Bestenauslese kollidiert.

Einige Dekaninnen sehen es dagegen als ihre Aufgabe an, aktiv für Akzeptanz zu werben und Gleichstellung in den Fachbereich zu tragen. Von einer anderen Dekanin wird der eigene Fachbereich mit einer hohen Repräsentanz an Frauen auch als Vorbild präsentiert, indem Gleichstellungsfeindlichkeit entgegengetreten würde:

> *„Wir sind ein sehr anderer Fachbereich, und hier würden […] sehr offensichtliche Dinge durchaus sofort infrage gestellt" (FB, Pos. 14).*

Manche Interviewpartner_innen stellen ihre positiven Erfahrungen im Fachbereich problematischen Situationen in hochschulweiten Gremiensitzungen gegenüber. So berichtet eine Dekanin, dass bspw. der Kanzler der Hochschule voreilig in gleichstellungsrelevante Bereiche eingegriffen hätte, „ohne dass er die Gleichstellungskommission gefragt hat" (FB, Pos. 40). Auch in weiteren Erzählungen wird auf Widerstände in anderen Organisationseinheiten an der Hochschule verwiesen. So sei nach Auskunft einer Prodekanin die Situation in anderen Fachbereichen prekärer und sie fragt: „Also ich weiß gar nicht, wie die die Gleichstellung regeln" (FB, Pos. 61). Eine andere Dekanin verortet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ebenfalls nicht am eigenen Fachbereich: „Solche Problemlagen haben wir bei uns am Fachbereich nicht" (FB, Pos. 38). Auch ein Dekan betont, dass offene Frauenfeindlichkeit an seinem Fachbereich „sofort diskutiert und auch unterbunden" (FB, Pos. 21) würde, es jedoch in „konservativeren Fächern" durchaus „ein paar ältere Professoren" gebe, die die Dinge „insgeheim noch anders sehen" (FB, Pos. 56).

In dieser Äußerung sowie in weiteren wird deutlich, dass Feindlichkeit bzw. Widerstände gegenüber der Gleichstellung oder gegenüber Frauen meist eher subtil zum Ausdruck kommen:

> *„Die sind heute natürlich nicht mehr so dumm, dass die […] das Wort Frau erwähnen" (FB, Pos. 88).*

Nicht alle Meinungen würden offen kommuniziert, stattdessen müsste man „eher so ein bisschen raten" (FB, Pos. 56). Ähnlich schätzt es eine Dekanin ein:

> *„Wenn sie nicht offen sind, dann, sage ich mal, verstecken sie es gut" (FB, Pos. 50).*

In einem anderen Fachbereich besteht die Auffassung, dass die Gleichstellungsziele sowieso sehr niedrig angesetzt seien, sodass unklar sei, „worüber sich die Kollegen aufregen sollten" (FB, Pos. 86).

Eine Dekanin hat beobachtet, dass das Bewusstsein für Gleichstellung unter den jüngeren Professorinnen im Vergleich zu früher eher abgenommen habe und befürchtet, dass Gleichstellung im Kontext der akademischen Selbstverwaltung und bei Berufungen zu einem „blinde[n] Fleck" werde (FB, Pos. 66). Beispielsweise komme es in Kommissionssitzungen zu geschlechterhierarchisierendem Gesprächsverhalten, indem Argu-

mente erst dann Gehör fänden, wenn sie von einem Mann geäußert würden. Auch sei es ihre Erfahrung als Dekanin, dass sie sich in einem von Männern geprägten Umfeld in ihrem Amt zunächst Respekt erarbeiten musste, um das Recht auf die „letzte Entscheidung in Anspruch nehmen" (FB, Pos. 76) zu können.

Widerstände gegenüber Gleichstellung im Fachbereich lassen sich auch auf Vorurteile zurückführen:

> *„Widerstände, das sind aus meiner Sicht oft keine aktiven Widerstände, sondern das ist erlerntes Verhalten. Also dass man sich als Arzt nicht vorstellen kann, dass eine Frau als Oberärztin oder Chefärztin arbeitet, weil – das ist ein Argument, ich höre das nicht nur von einer Person – die Frauen wollen das ja nicht" (FB, Pos. 74).*

Zudem schildern die Gesprächspartner_innen, dass Widerstände auch in der Kritik an Gleichstellungsmaßnahmen als ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen und Männern sichtbar würden. Eine Prodekanin erklärt, an ihrem Fachbereich mit Sprüchen konfrontiert zu sein wie:

> *„Männer brauchen sich ja eigentlich bei uns gar nicht mehr zu bewerben, weil, es geht ja sowieso […] nicht mehr um die Bestenauslese, sondern nur noch darum, Frauen zu berufen" (FB, Pos. 41).*

Auch in Bezug auf ein Programm zur Habilitationsförderung von Frauen beschreibt eine Dekanin die Situation, dass sich Männer darüber beschwerten, „dass die Frauen so was kriegen und Männer nicht" (FB, Pos. 96). In diesem Kontext spielen auch Konkurrenzsituationen zwischen Nachwuchswissenschaftler_innen eine Rolle, in denen jüngere Männer eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts befürchten. Dies könne, wie ein weiterer Dekan erläutert, dann auch zu einer Ablehnung von Karrierefördermaßnahmen führen, so wie im Fall eines jüngeren Kollegen, der „sehr reserviert" (FB, Pos. 47) sei, wenn es darum gehe, eine Frau zu berufen.

Neben den bislang thematisierten, eher subtilen Widerständen entzünden sich auch Konflikte anhand spezifischer Themen. So berichten Fachbereichsakteur_innen davon, dass an einigen Fachbereichen starke Vorbehalte gegenüber geschlechtergerechter Sprache bestünden, die etwa von einigen Kolleg_innen als „eine Verunglimpfung von Sprache" (FB, Pos. 71) bezeichnet werde. Aber auch Begriffe wie Feminismus seien „ein Reizwort" (FB, Pos. 69). Ebenso führe an einzelnen Fachbereichen die geschlechtergerechte Gremienbesetzung zu Widerständen und werde in Teilen des Kollegiums etwa als „Schikane" (FB, Pos. 70) betrachtet, die die Besetzung von Kommissionen erschwere.

Darüber hinaus berichten einzelne Fachbereichsleitungen von offen artikulierter Gleichstellungsfeindlichkeit. So gebe es etwa an einem Fachbereich einzelne Personen, denen es „eine Herzensangelegenheit" sei, darüber zu diskutieren, wo Gleichstellung „über das Ziel" (FB, Pos. 74) hinausschieße. Eine weitere Interviewpartnerin hat persönliche Abwertungen erlebt, indem ihr Gleichstellungsengagement sowie sie als Person lächerlich gemacht wurde:

> *„Also der härteste Spruch, glaube ich, den ich mir mal anhören musste, war: ‚Das ist ja total süß, was du da machst'" (FB, Pos. 41).*

Auch komme es an einem anderen Fachbereich vor, dass Frauenfeindlichkeit in der Studierendenschaft ganz offen geäußert werde. So berichtete eine Studentin einer Dekanin von einem Kommilitonen, der die Ansicht vertrete,

> *„er würde es besser finden, wenn den Frauen verboten würde, Ingenieurstudiengänge zu studieren, weil die Männer könnten sich nicht konzentrieren" (FB, Pos. 101).*

So werden Frauen ganz offen als vermeintliche ‚Störung' in einem als ausschließlich männlich imaginierten Feld wahrgenommen, durch die Äußerung unmittelbar als nicht zugehörig markiert und damit ausgeschlossen.

8.1.3 Steuerung von Gleichstellung

Als Reaktion auf diese Widerstände verweisen die Interviewpartner_innen darauf, dass eine eigene Haltung, aber auch strategisches Agieren für die Umsetzung von Gleichstellung am Fachbereich notwendig seien:

> *„Also man muss sich da so allerlei anhören und mit breiten Schultern wirklich sich konzentrieren, dass man einfach seine Arbeit macht und sich gute Verbündete sucht" (FB, Pos. 41).*

Eine verstärkte Zusammenarbeit mit denjenigen Akteur_innen am Fachbereich zu initiieren, die Gleichstellung gegenüber offen sind, sei notwendig:

„Natürlich gibt es auch immer diejenigen, die überhaupt nichts davon wissen wollen und die da gar keinen Bock drauf haben, aber da habe ich mich entschieden, mir auch nicht die Zähne daran auszubeißen, die wird es immer geben" (FB, Pos. 74).

Als hilfreich für die Akzeptanz von Gleichstellung schätzen die interviewten Expert_innen auch ein, dass „Gleichstellungsthemen jetzt bei der Projektbeantragung immer wichtiger werden" (FB, Pos. 67). Entsprechend beeinflussten bestehende Förderprogramme sowie gleichstellungsbezogene Fördervorgaben das Fakultätshandeln, sodass „Hemmschwellen" (FB, Pos. 17) abgebaut würden und eine „Steuerung durch Programme, durch Gelder, durch Strukturen" (FB, Pos. 44) erfolge. Eine Prodekanin betont, dass die Motivation, den Gleichstellungsvorgaben zu genügen, deutlich größer sei, „wenn es um Geld geht" (FB, Pos. 29). Gleichstellungsbezogene Fördervorgaben ermöglichten es demnach, sowohl das Bewusstsein gegenüber der Thematik zu erhöhen als auch diejenigen abzuholen, „die ansonsten nicht sehr offen sind für das Thema" (FB, Pos. 15). Dabei müsse zwischen der Integration geschlechterbezogener Inhalte in die Forschungsanträge und Gleichstellungsfragen unterschieden werden:

„Beides ist wichtig, und so verlangen ja auch viele Forschungsförderer, dass sowohl etwas zur Zusammensetzung einer Arbeitsgruppe gesagt wird als auch dargelegt wird, inwieweit Geschlechtseffekte in den Daten analysiert werden" (FB, Pos. 15).

Insbesondere die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)[26] bei Forschungsanträgen führten in den Fachbereichen zu Impulsen, denn damit werde „die Überlegung angestoßen, wo kriegen wir Frauen her" (FB, Pos. 55). Die DFG-Vorgaben erzeugten somit insofern Wirkung, als sie dazu beitrügen, dass Fachbereichsangehörige vermehrt Gleichstellungsanliegen mitdächten. Für einen Dekan sind die Vorgaben „in der Fakultätsleitung zumindest auch ein klares Argument oder klarer Rückenwind" (FB, Pos. 27), um Gleichstellung thematisieren zu können. Einzelne Fachbereichsleitungen stellen auch die Unterstützung durch die Landespolitik, wie etwa die Bereitstellung von Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen in der Medizin, heraus.

Die Bedeutung der Förderprogramme hängt jedoch auch von den Mittelgebenden ab, die unterschiedliche Vorgaben machen und dabei Gleichstellung sehr unterschiedlich gewichten: So seien bspw. bei Forschungsanträgen an das frühere Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) keine Angaben zur Gleichstellung gefordert. Einem Dekan zufolge sei Gleichstellung bei Forschungsanträgen „ein Ankreuzfeld höchstens", sodass ihm nicht bewusst sei, „er hätte etwas ausfüllen müssen, was wir dort an Maßnahmen machen" (FB, Pos. 40). Und nach der Erfahrung einer Prodekanin sei Gleichstellung in Anträgen kein Punkt, der an erster Stelle mitgedacht werde, es sei denn, dass es inhaltlich ein Thema wäre. Bezogen auf Fachinhalte kritisiert eine Gesprächspartnerin, dass sich insbesondere technik- und ingenieurwissenschaftliche Fachbereiche schwer damit täten, Relevanz und Bedeutung von Genderaspekten für die eigene Forschung zu erkennen. Im ingenieurwissenschaftlich-technischen Feld seien die über externe Fördervorgaben verteilten Summen für Gleichstellung auch zu gering, um Einfluss auf die konkrete Politik des Fachbereichs zu nehmen:

„Es resultiert keine übermäßige Aktivität daraus, weil die Summe nicht hoch genug ist" (FB, Pos.127).

Hinsichtlich monetärer Steuerungsinstrumente seien zudem „keine direkten Sanktionen für die Fakultäten sichtbar" (FB, Pos. 67).

Darüber hinaus formulieren verschiedene Gesprächspartner_innen auch eine grundlegende Kritik an der Idee, Gleichstellung über finanzielle Anreize zu steuern, da auf diese Weise Mitnahmeeffekte entstünden. Relevanter seien die „Mindsets" (FB, Pos. 35), die jedoch allein durch Vorgaben nicht verändert werden könnten:

„Das ist bei den DFG-Forschungsanträgen ja auch so, man kauft sich Leute ein, die trimmen dann die Anträge mit entsprechenden Passagen" (FB, Pos. 17).

Ein Dekan bezeichnet die Verknüpfung zwischen der Einhaltung von Gleichstellungsvorgaben mit Geld als trauriges Eingeständnis, dass die Herstellung von Gleichstellung belohnt werden müsse und fragt, inwieweit es sinnvoll sei, „den Leuten eine Möhre vorzuhalten, damit sie laufen und das tun" (FB, Pos. 40). Des Weiteren werden ambivalente Effekte dieser Art

[26] Vgl. https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards [Zugriff am 17.09.2025].

von Gleichstellungssteuerung in den Expert_innen-interviews angesprochen. So könne sich die Erreichung von Gleichstellungszielen, wie die Erhöhung des Professorinnenanteils, etwa als ineffizient erweisen, da sie die Konkurrenz der Hochschulen um wenige Frauen in technischen Fächern verschärften, ohne den Anteil an Frauen im Fach substanziell zu erhöhen. Des Weiteren wäre es im Hinblick auf die Drittmittelförderung notwendig,

> *„dass man hier auch mal dafür sorgt, dass man nicht ständig in Kettenverträgen ist, sondern dass qualifizierte Personen, in dem Fall eben dann auch Frauen, eine entfristete Stelle bekommen" (FB, Pos. 42).*

8.2 GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH AUS SICHT DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Auch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden um ihre Einschätzung zur Bedeutung von Gleichstellung im Fachbereich gebeten. Aus ihrer Perspektive sind vor allem externe Förderprogramme zur Gleichstellung wie das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder[27] sowie die Unterstützung der Hochschulleitung für eine gelingende Gleichstellungsarbeit am Fachbereich notwendig. Es brauche „diese Fördermittel und strukturierten Programme" (ZGB, Pos. 259), damit sich die Fachbereiche mit Gleichstellung befassten. Die Integration von Gleichstellungsstandards in Antragsverfahren durch Drittmittelgebende etabliere Gleichstellung als selbstverständliches Thema im Fachbereich, was wichtig sei:

> *„Egal, ob es jetzt mit Geldern verbunden ist oder nicht: Immer, wenn es darum geht, etwas einzuwerben oder umzusetzen, da muss das drinstehen als Teil, weil ohne das passiert es nicht" (ZGB, Pos. 259).*

Auch eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die eher skeptisch auf die Steuerung von Gleichstellung über Geld blickt, konstatiert: „Also es passiert viel mehr mit Geld" (ZGB, Pos. 67). Über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Forschungsprojekten hinaus fordern manche Forschungsförderprogramme, etwa im Rahmen von EU-Horizon-Anträgen, Geschlechteraspekte auch in Beziehung zu Forschungsinhalten zu setzen. Diese Anforderungen sorgten in den Fachbereichen für das Bewusstsein, dass

> *„Gleichstellung eben auch Gender in der Lehre und in der Forschung bedeutet und nicht nur das Ding bei der Gleichstellungsbeauftragten ist" (ZGB, Pos. 240).*

Den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG und dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wird von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine herausgehobene Bedeutung für die Förderung der Gleichstellung zugesprochen. So seien im Rahmen des Professorinnenprogramms mit der erfolgreichen Neuberufung von Professorinnen sehr hohe Geldmittel verbunden, die Sichtbarkeit für die Thematik schafften und die Durchführung konkreter Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung ermöglichten. Vor diesem Hintergrund wären viele Gleichstellungsmaßnahmen ohne diese Mittel nicht zu stemmen gewesen, zudem habe das Professorinnenprogramm zu einem Qualitätsschub für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen geführt,

> *„durch diese Notwendigkeit, bei Regelprofessuren Gleichstellungsmaßnahmen dann auch umzusetzen […]. Es ist einfach wahnsinnig viel passiert dadurch, dass so viel Geld in die Organisationen gespült wurde und dann noch obendrauf die Notwendigkeit, auch Konzepte zu entwickeln, also sich auch wirklich mit Sinn und Verstand und viel Logik und Bedarfsanalysen und adäquaten Reaktionen darauf […] mal richtig was aufzusetzen" (ZGB, Pos. 102).*

Die Gleichstellungspolitik der DFG wird ebenfalls als Motor für Veränderungen in den Fachbereichen angesehen. So hätten die Berichte, die im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungstandards verfasst werden mussten, Druck auf die Hochschulen aufgebaut, insbesondere durch das Ranking und den Wettbewerb untereinander. Für einige zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind daher weniger die konkreten

[27] https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html [Zugriff am 17.09.2025].

Mittel und die umgesetzten Projekte im Hinblick auf die DFG-Förderung relevant, sondern dass diese

> *„die Gleichstellungsarbeit in die Wahrnehmung gerückt hat und mit Geld verknüpft hat. Und das ist wirklich ein Riesenfortschritt gewesen, […] einfach diese Verknüpfung: Wir brauchen das, um auch die Anträge durchzubekommen" (ZGB, Pos. 240).*

Auch im Rahmen von DFG-Antragsverfahren, bspw. Begehungen für Graduiertenkollegs, seien „tatsächlich ein Drittel oder ein Viertel Genderfragen" (ZGB, Pos. 249), sodass Gender für die Fachbereiche bei der Konzeption von Forschungsanträgen größere Relevanz erhalte:

> *„In dem Projekt waren dann Leute für Gender verantwortlich, die haben mit den Dezentralen gearbeitet" (ZGB, Pos. 253).*

Dabei könnten auch Misserfolge zu verbesserter Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen beitragen. Ein Rektorat führe nach Auskunft der zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Ablehnung eines Forschungsantrags in Gesprächen mit den Fakultäten „als Best, also als Bad Practice" (ZGB, Pos. 100) an, um diese zu vermehrten Gleichstellungsanstrengungen zu motivieren. An einer weiteren Hochschule habe die Ablehnung eines SFB-Antrags aufgrund einer zu geringen Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Fachbereichen dazu geführt, dass Frauen verstärkt in verantwortlichen Positionen in Forschungsprojekte eingebunden würden. Inzwischen sei an manchen Fachbereichen das Bewusstsein bereits gut etabliert, dass Gleichstellung auch für die Forschungsförderung essenziell sei:

> *„Bei uns ist das absolut angekommen, dass man sowohl gute Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen entwickeln muss, um gute Förderanträge zu stellen. […] Und was auch angekommen ist bei uns, ist, dass in diesem ganzen Exzellenzwettbewerb auch Anträge, wo es nicht genügend Frauen gibt, dann auch einfach nicht wettbewerbsfähig sind" (ZGB, Pos. 100).*

Um die Fachbereiche erreichen zu können, wird es von den interviewten zentralen Gleichstellungsbeauftragten zudem als sehr hilfreich empfunden, wenn die Hochschulleitung offen für gleichstellungsbezogene Förderprogramme sei und die Fachbereiche aktiv motiviere, sich daran zu beteiligen. Dies rege zu Denk- und Vernetzungsprozessen innerhalb und zwischen den Fachbereichen an.

Umgekehrt trage eine mangelnde Unterstützung des Rektorats dazu bei, dass gleichstellungsfördernde Maßnahmen die Ebene der Fachbereiche nicht erreichten: Gleichstellungsbeauftragte sähen sich dann als „Einzelkämpferin" ohne „Community" (ZGB, Pos. 152). Dies führe dazu, dass auch bestehende Förderformate – etwa die Förderung von Professuren mit Gender-Denomination durch das MKW – nicht zur Kenntnis genommen würden:

> *„Also da tun die sich unheimlich schwer, und da vermisse ich total die Unterstützung der Hochschulleitung" (ZGB, Pos. 260).*

In Einzelfällen wird sogar von der Erfahrung berichtet, dass das Rektorat die Bedeutung von Gleichstellungsvorgaben in Forschungsanträgen herunterspiele und so die Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen konterkariere.

8.3 GLEICHSTELLUNGSARBEIT ALS HERAUSFORDERUNG – PERSPEKTIVEN DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Im folgenden Abschnitt wird der Fokus auf die Perspektive der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen gelegt. Im Rahmen der Online-Befragung wurde ermittelt, wie die dezentralen Amtsinhaberinnen die Relevanz der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen insgesamt und auf der Ebene der Fachbereiche einschätzen. Darüber hinaus war es für die Befragung von Interesse, welche Aspekte die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/der Stellvertreterinnen erschweren.

8.3.1 Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an Hochschule und Fachbereich

Um einen Eindruck zu erhalten, welche Relevanz die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW aus der Sicht der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten hat, wurden sie zum Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an ihrer Hochschule und an ihrer dezentralen Einheit befragt. Zunächst zeigt die Auswertung, dass die befragten Amtsinhabe-

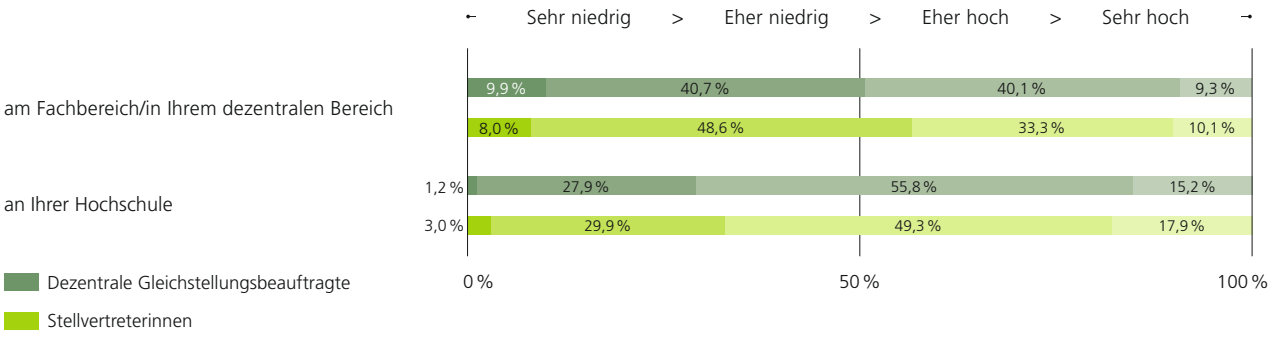

Abb. III 8.1 Stellenwert der Gleichstellungsarbeit. (Quelle: Online-Befragung (ohne k. A.); eigene Berechnungen. Frage 18)

rinnen den Stellenwert der Gleichstellungsarbeit in ihrem Fachbereich bzw. in ihrer weiteren dezentralen Einheit deutlich niedriger einschätzen als an ihrer jeweiligen Hochschule (Abb. III 8.1). Rund die Hälfte der Studienteilnehmenden bewerten den Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an ihrem Fachbereich als sehr bzw. eher niedrig. Dabei fällt die Einschätzung der Stellvertreterinnen im Vergleich mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nochmals negativer aus. Die Sicht auf die Hochschule als Ganzes ist hingegen positiver, denn mehr als zwei Drittel der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geben an, dass der Stellenwert der Gleichstellungsarbeit an ihrer Hochschule eher hoch bzw. sehr hoch sei. Die Gruppe der Stellvertreterinnen äußert sich ähnlich, ist jedoch etwas skeptischer.

8.3.2 Erfahrungen mit hinderlichen Faktoren bei der Amtsausübung

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den dezentralen Einheiten ist eine komplexe Aufgabe, die von einer Mehrheit der Amtsinhaberinnen ohne nennenswerte Ressourcen und nebenberuflich ausgeübt wird. Zwar sind die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten fachlich weisungsungebunden, je nach Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe können jedoch Abhängigkeiten zu relevanten Personen des Fachbereichs bzw. der dezentralen Einheit existieren. Zudem sind sie als Beschäftigte Kolleginnen anderer Angehöriger des jeweiligen Bereichs. Darüber hinaus können sowohl das Amt als auch die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten auf Ablehnung stoßen und die Umsetzung somit deutlich erschweren.

Um einen tieferen Einblick in diese Problematiken des Amtes zu erhalten, wurden die Teilnehmenden der Online-Befragung gebeten, über Herausforderungen in ihrem Tätigkeitsbereich nachzudenken und in einer offenen Antwort zu beschreiben, welche Faktoren ihre Arbeit als dezentrale (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte erschweren. Die Antworten wurden zunächst kategorisiert sowie quantitativ ausgewertet. Im Ergebnis wird sichtbar, dass fehlende Ressourcen von den Befragten am häufigsten als Erschwernis thematisiert werden, mit etwas Abstand dahinter liegen die hohe Arbeitsbelastung durch das Amt und das fehlende Interesse für Gleichstellungsanliegen am Fachbereich (Abb. III 8.2). Im Folgenden werden diese und weitere Herausforderungen und Erschwernisse anhand der Schilderungen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten näher beleuchtet.

Fehlende Ressourcen bei hoher Arbeitsbelastung

Das Fehlen von finanziellen, personellen und auch zeitlichen Ressourcen ist ein wichtiges Problem in der dezentralen Gleichstellungsarbeit. Mehr als ein Drittel der Befragten (35,6 %) bezieht sich in den Antworten auf diesen Mangel; 29,2 % benennen die hohe Arbeitsbelastung des Amtes. Häufig wird von den Studienteilnehmenden berichtet, dass sie „keine bis kaum Entlastung" (SV/HAW/M)[28] von ihren sonstigen Tätigkeiten erhalten.

[28] Das Kürzel am Ende des Zitats gibt zunächst das Kürzel für das jeweilige Amt (GB = dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, SV = Stellvertreterin der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, ÜGB = übt das Amt aktuell nicht mehr aus) der Studienteilnehmenden an. Nach dem Schrägstrich folgt die jeweilige Hochschulart (Uni = Universität, HAW = Hochschule für angewandte Wissenschaften, KH = Kunsthochschule) und abschließend der Anfangsbuchstabe der Fächergruppe sowie X = anderes Fach bzw. fehlende Zuordnung (s. Abkürzungsverzeichnis). Keine Angabe = k. A.

Insofern komme die Aufgabe „on top zu meiner täglichen Arbeit“ (GB/HAW/I). Die fehlende zeitliche Entlastung erstreckt sich zudem auf die Möglichkeiten, Gleichstellungswissen in Form von Weiterbildungen zu erwerben:

„Dass es ein Ehrenamt ist, für das ich keinerlei zeitliche Entlastung erhalte. Auch die Weiterbildung muss ich außerhalb meiner Tätigkeit besuchen, was ich teilweise zeitlich kaum einrichten kann“ (GB/KH/K).

Was erschwert Ihnen die Arbeit als (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte?

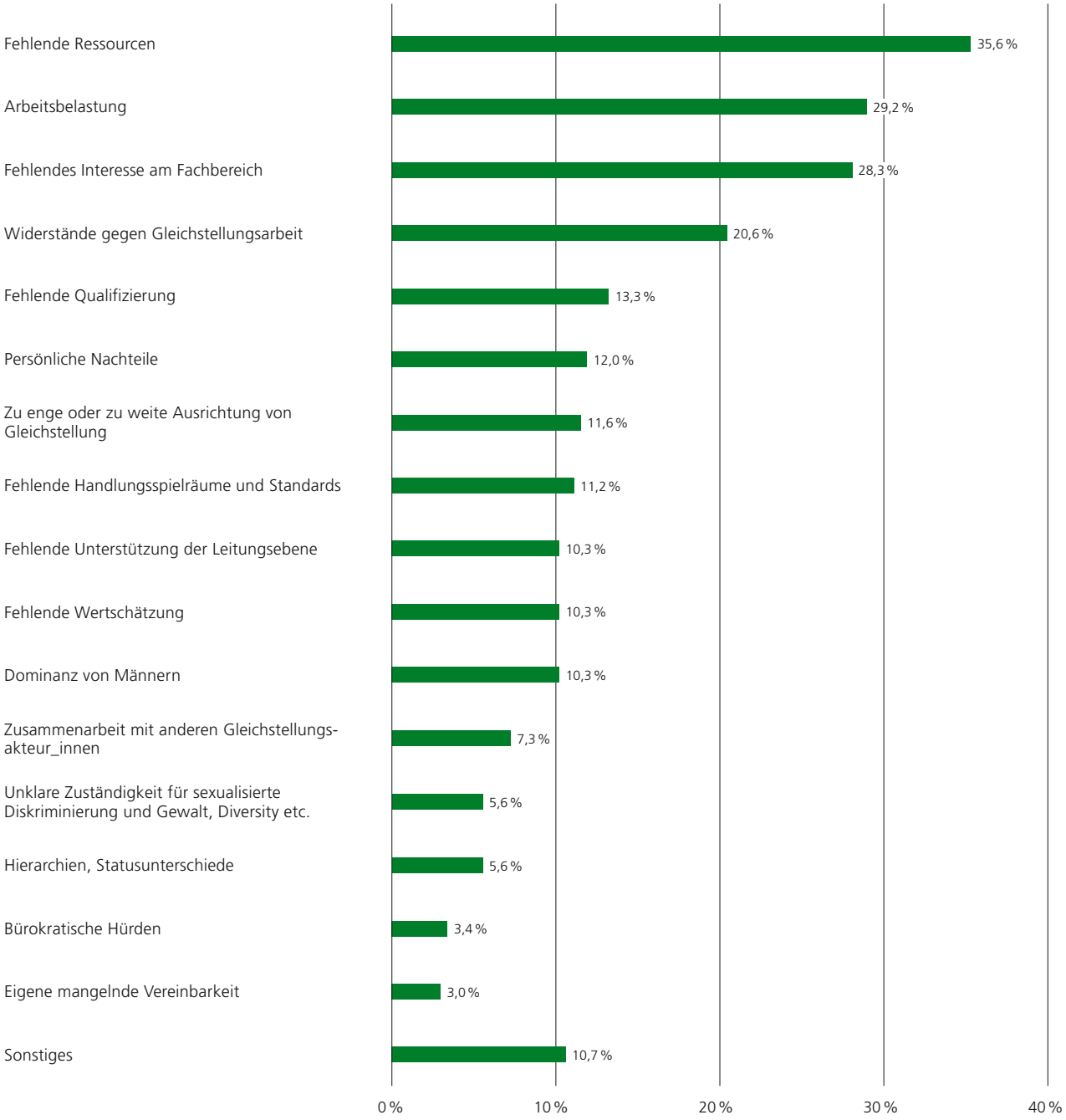

Abb. III 8.2 Herausforderungen im Tätigkeitsbereich. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 532), Basis: alle Studienteilnehmenden. Offene Frage 19, Mehrfachnennungen möglich)

Darüber hinaus ist der Zeitmangel problematisch für die Qualität der Arbeit, denn „dieses Amt kann man nur gut ausfüllen, wenn man Zeit hat" (GB/Uni/R), so das Fazit einer weiteren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zeitmangel verhindere es daher, „eigeninitiativ Ideen zu entwickeln" (SV/HAW/I). Zudem wird auch die fehlende personelle und finanzielle Unterstützung für die dezentrale Gleichstellungsarbeit thematisiert. In diesem Zusammenhang berichtet eine Studienteilnehmende, dass an ihrer Hochschule das Budget für Gleichstellungsarbeit ausschließlich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stehe und von ihr verwaltet würde. Absprachen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über die Verwendung fänden nicht statt, sodass „regelmäßige Fortbildungen […], Literaturanschaffungen" oder „dezentrale Veranstaltungen […] für die dezentralen Bereiche nicht realisierbar" (GB/HAW/M) seien. In den Antworten wird deutlich, dass auch eine zeitliche Entlastung über eine Verminderung des Lehrdeputats nicht immer zielführend sein kann: So wäre für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit einer 50-%-Stelle bspw. „eine finanzielle Unterstützung am besten" (SV/KH/K).

Der hohe Zeitaufwand für das Amt bei mangelnder Entlastung und fehlenden Ressourcen sowie die daraus resultierende Mehrarbeit kann dem eigentlichen Ziel des Amtes – Herstellung von Gleichstellung – entgegenstehen, wie das folgende Zitat zum Ausdruck bringt:

> *„Dass es hauptsächlich zusätzliche Arbeit ist, die uns Frauen noch mehr benachteiligt, als es sowieso schon der Fall ist. Wir müssen für unsere Gleichstellung auch noch unbezahlte Überstunden leisten, was bei Männern nicht der Fall ist. Teils sind wir samstags, sonntags ansprechbar, weil wir im Thema ja so ‚engagiert' sind. Für Gleichstellungsarbeit müssten uns zumindest Aufgabenbereiche im gleichen Umfang der Gleichstellungsarbeit reduziert werden. Dies passiert leider nicht, weil nicht für personellen Ersatz gesorgt wird" (GB/HAW/R).*

Fehlendes Interesse und Widerstände gegen Gleichstellung

Auch das fehlende Interesse seitens der Fachbereiche und dezentralen Einheiten an der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten wird mit 28,3 % vielfach als Herausforderung genannt. Die Befragten berichten vom Fehlen einer „klaren Linie der Fakultätsleitung" (SV/Uni/I), von kaum vorhandenem „Interesse an Gleichstellungsarbeit innerhalb der Fakultät" (SV/Uni/G) und davon, dass „Themen von der Fakultät nicht ernst genommen [werden]" (SV/Uni/I). Zudem sei es ein nicht gern gesehenes Thema innerhalb der Fakultät, das häufig als „nervig" (SV/Uni/M) empfunden werde. Die daraus resultierende „Notwendigkeit, den eigenen Status und die damit verbundenen Rechte innerhalb der Fakultät überhaupt erst zu erkämpfen" (ÜGB/Uni/X), wird als zusätzliche Herausforderung der Gleichstellungsarbeit bewertet. Neben mangelndem Interesse erschweren zudem „veraltete Strukturen und Denkweisen in der Fakultät und vielen Gremien" (GB/Uni/H) das Voranbringen von Gleichstellung.

Ein Fünftel der Studienteilnehmenden bemängelt nicht nur das fehlende Interesse, sondern benennt konkrete Widerstände gegen die Gleichstellungsarbeit als Herausforderung in ihrem Tätigkeitsbereich. Die Befragten berichten von „zu viel Gegenwind" (GB/HAW/X) und von einer „Anti-Haltung gegen alles, was eine Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Funktion sagt" (GB/HAW/H). Widerstände äußern sich dergestalt, dass bspw. den Amtsinhaberinnen Informationen vorenthalten oder sie an bestimmten Prozessen sowie bei der Terminfindung nicht beteiligt werden. Diese Herausforderungen beschreibt eine Befragte folgendermaßen:

> *„Weiterhin habe ich die Erfahrung gemacht, dass ich bei bestimmten Prozessen nicht einbezogen wurde, wo eigentlich eine [Gleichstellungsbeauftragte] anwesend sein müsste, aber die traditionellen Prozesse sind noch nicht an den Standard, der von der Hochschule/zentralen [Gleichstellungskommission] vorgesehen wird, angepasst" (GB/Uni/H).*

Fehlende Qualifikation

Die Auswertung der Online-Befragung hat bereits sichtbar gemacht, dass sich die Studienteilnehmenden Gleichstellungswissen und -kompetenzen im Zuge ihrer Tätigkeit aneignen. Fehlende Qualifikationen und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die mangelnde Einarbeitung in das Amt stellen vor diesem Hintergrund für 13,3 % der befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten Herausforderungen dar. Sie berichten bspw., dass sie „keinerlei Qualifikation für Gleichstellungsaufgaben" (GB/Uni/I) hätten oder führen in ihren Antworten ihre fehlende Erfahrung an. Des Weiteren wird die „unzureichende fachliche Einarbeitung in die speziellen Belange und Strukturen der Gleichstellungsarbeit in den entsprechenden Arbeitsbereichen" (SV/HAW/R) beklagt sowie, dass es „[k]ein

strukturiertes Onboarding mit Leitfaden/Handouts" gebe (SV/Uni/R). Auch studentische Gleichstellungsbeauftragte erarbeiten sich ihr Aufgabenfeld oftmals selbst:

> *„Ich habe als studentische Gleichstellungsbeauftragte nie in irgendeiner Weise Input dazu bekommen, was genau meine Aufgabenfelder sind, und die nicht-studentische Gleichstellungsbeauftragte konnte mir da leider auch wenig weiterhelfen" (GB/Uni/M).*

Persönliche Benachteiligungen

Mit der Tätigkeit als dezentrale (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte werden nicht selten auch persönliche Nachteile verbunden, sei es hinsichtlich der weiteren Karriere oder auch der Erfahrungen von Mobbing und Diskriminierungen. 12,0 % der Studienteilnehmenden thematisieren diese Problematik des Amtes. Eine Befragte sorgt sich, „inwieweit der oft unangenehme Hinweis auf gleichstellungsrelevante Themen [ihren] eigenen Karriereweg an der Hochschule behindern kann" (GB/Uni/H). Zudem wird es als schwierig empfunden, „Kolleg*innen immer wegen der Berichte/Dokumentationspflicht zu ‚nerven'" (GB/Uni/k. A.) und auf Rollenkonflikte verwiesen, die sich „aufgrund der Funktion als Professorin (Kollegin) und als Gleichstellungsbeauftragte ergeben" (GB/HAW/I). Es wird auch von „persönlichen Angriffen und Ausgrenzung" (GB/HAW/I) berichtet. Eine weitere Befragte äußert sich hierzu wie folgt:

> *„Laut Gefühl werden Personen, die Gleichstellungsarbeit leisten, schnell gemieden und unterliegen gerne einer Art Missbrauch/Diskriminierung" (GB/Uni/M).*

Das folgende Zitat beschreibt anschaulich das Zusammenspiel von Karrierenachteilen und Anfeindungen:

> *„Ich habe weniger Zeit für meine eigene Forschung, da alles viel Zeit kostet. Und man wird bei Themen persönlich angegangen, da viele (meist männliche) Kollegen nicht zwischen Amt und Person unterscheiden können" (GB/Uni/S).*

Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere im Fall befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen, können ebenfalls persönliche Nachteile bedeuten. Eine befragte Studienteilnehmende sieht hier ein „Dilemma: Gleichstellung nachkommen und gleichzeitig selbst auf einer befristeten Mittelbau-Stelle in Abhängigkeitsverhältnissen sein" (GB/Uni/X).

Zu enge oder zu weite Ausrichtung von Gleichstellung und mangelnde Standards für die Tätigkeit

Die inhaltliche Ausrichtung von Gleichstellung wird von 11,6 % der befragten (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten in den dezentralen Bereichen als problematisch empfunden. Für manche bleibt unklar, „was wie gefördert werden soll (Frauenförderung, Diversity, Intersektionalität, weitere Dimensionen) – gehört das auch zum Aufgabenbereich?" (SV/Uni/G), andere kritisieren den engen Fokus auf Frauen und die „rückständige Perspektive auf Gleichstellung", denn es ginge doch „um alle Geschlechter und sexuelle[n] Orientierungen" (ÜGB/HAW/X). In diesem Zusammenhang werden auch Forderungen nach einer Anpassung des Hochschul- und Gleichstellungsgesetzes gestellt, da dieses noch „geschlechterbinär verfasst" sei und dadurch „andersgeschlechtliche Personen" (GB/HAW/R) diskriminiert würden. Insofern ist es nicht überraschend, dass einige Befragte sich eine weitere Ausrichtung von Gleichstellung wünschen, die auch Diversitätsaspekte berücksichtigt:

> *„Gleichstellung wird primär mit Blick auf binäre Geschlechter gedacht. Ich finde es wichtig, den Diversitätsbegriff stärker zu berücksichtigen und sich über Männer und Frauen hinaus Gedanken zu machen, welche Gruppen benachteiligt werden und stärker unterstützt werden könnten" (SV/Uni/R).*

In den Auswertungen wird jedoch auch deutlich, dass sich die Positionen der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten diesbezüglich unterscheiden. Die „Verschmelzung" des Gleichstellungsauftrags mit „weitere[n] Gender- und Diversity-Themen" (SV/HAW/I) wird als problematisch angesehen, da zu diesen Themen oft das eigene Wissen fehle. Laut Aussagen von einigen Studienteilnehmenden (11,2 %) erschweren zudem fehlende Handlungsspielräume und Standards die Arbeit, wie in der Schilderung einer Befragten beispielhaft deutlich wird:

> *„Wir können nur begleiten und Empfehlungen geben, jedoch nicht wirklich eingreifen als dezentrale GSB. […] Einen Leitfaden oder Ähnliches gibt es bei uns nicht. Man wird halt von den Kollegen eingearbeitet und handelt nach bestem Wissen und Gewissen, aber nicht nach vernünftigen Leitlinien" (SV/HAW/M).*

Fehlende Unterstützung durch die Leitungsebene und androzentrische Strukturen

Mit jeweils 10,3 % wurde die fehlende Unterstützung durch die Leitungsebene, die fehlende Wertschätzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Dominanz von Männern als Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit angegeben. Eine Befragte beschreibt z. B. die Zusammenarbeit mit dem Dekanat als

> *„äußerst zäh, nicht unbedingt, weil diese unsere Anliegen nicht teilen, sondern primär, weil Gleichstellungsarbeit dort nicht für wichtig genug eingestuft wird und kontinuierlich hinter andere Aufgaben zurückgestellt wird" (SV/Uni/I).*

Die Umsetzung von Gleichstellung kann somit auch durch eine niedrige Priorisierung unterminiert werden, wenn dem Dekanat beständig andere Aufgaben wichtiger erscheinen. Auch der Unmut über die mangelnde Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit wird in vielen Antworten deutlich. Ähnlich wie im Folgenden formulieren es viele Teilnehmende der Online-Befragung:

> *„Dass eigentlich dieses Amt als komplettes ‚Ehrenamt' ausgelegt ist (massiver Freizeiteinsatz) und es weder Dank noch Anerkennung gibt. Niemand möchte diese Stelle antreten, da das Ganze als ‚undankbar' empfunden wird" (GB/Uni/I).*

Als Problem werden des Weiteren die „hohe Arbeitsbelastung aller und geringes Interesse an Gleichstellungsfragen (insbesondere männlicher Fakultätsangehöriger, aber nicht nur)" (GB/Uni/R), „patriarchalische Strukturen" (GB/Uni/M) und nicht zuletzt „alte Denkweisen" (SV/Uni/M), verbunden mit diskriminierendem Verhalten gegen Frauen und Doktorandinnen, das vor allem von Professoren ausginge, angeführt.

Weitere herausfordernde Faktoren für die dezentrale Gleichstellungsarbeit

In ihren Antworten schildern die befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten weitere Schwierigkeiten, die ihre Arbeit betreffen. So gestaltet sich für 7,3 % die Zusammenarbeit mit anderen Gleichstellungsakteur_innen konflikthaft; das betrifft sowohl die „mangelnde Kommunikation mit [der] zentrale[n] Gleichstellungsstelle" (SV/Uni/G) als auch den „Austausch im Gleichstellungsteam am Fachbereich" (SV/HAW/I).

Mit einer Häufigkeit von jeweils 5,6 % werden unklare Zuständigkeiten für Themenbereiche wie z. B. sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) oder Diversity sowie vorhandene Hierarchien und Statusunterschiede benannt. Die Befragten berichten, dass „Erwartungen und Zuständigkeiten nicht immer klar und transparent" (GB/Uni/G) seien. An den Fachbereichen sei auch intersektionale Diskriminierung ein großes Thema:

> *„Hier sind Gleichstellungsbeauftragte eindeutig zuständig, es gibt aber kaum Handlungsorientierung" (GB/HAW/R).*

Zudem werde die Arbeit „durch die vorherrschenden Machtstrukturen erschwert" (GB/Uni/R).

Auch „administrative Hürden" (GB/Uni/R) und „bürokratische Zusatzaufgaben" (GB/Uni/M), die mit dieser Tätigkeit einhergehen, werden als herausfordernd beschrieben (3,4 %). Darüber hinaus stellen für einzelne Befragte (3,0 %) die „eigenen familiären Verpflichtungen (Care-Arbeit)" (SV/Uni/X), die mit vielen Terminen und Kommissionen kollidieren, eine Erschwernis ihrer Tätigkeit dar. So würden bspw. Berufungsverfahren in „‚Randzeiten' gelegt (abends, Tag vor Heiligabend o. Ä.)" (SV/Uni/G).

8.4 RESÜMEE

Die Expert_inneninterviews mit den (Pro-)Dekan_innen machen sichtbar, dass Gleichstellung nur an wenigen Fachbereichen als Querschnittsthema behandelt wird und entsprechende Themen dabei unterschiedlich intensiv berücksichtigt werden. Häufig findet geleistete Gleichstellungsarbeit anlass- und themenbezogen statt, bspw. im Rahmen von Berufungsverfahren oder um Gleichstellungspläne zu erstellen. Insgesamt fällt es den Fachbereichsleitungen schwer, ihre Befassung mit Gleichstellung zeitlich zu quantifizieren. Das persönliche Engagement der Dekan_innen gestaltet sich dabei unterschiedlich. Einige beschreiben Gleichstellung als Thema, das im Hintergrund laufe, oder die Verantwortlichkeit für Gleichstellung wurde intern an Prodekanate

oder an weitere dezentrale Akteur_innen delegiert. Argumentativ wird dies mit einer Arbeitsteilung zwischen Dekan_innen und Prodekan_innen, aber auch mit Fachexpertise begründet, da einige befragte Prodekaninnen selbst als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte agieren.

Gleichstellungsziele treffen an einigen Fachbereichen auf Akzeptanz, auch wenn die Umsetzung herausfordernd bleibt. Teilweise schildern die Fachbereichsleitungen, dass Gleichstellungsfeindlichkeit – möglicherweise auch aus taktischen Gründen – nicht mehr offen artikuliert wird. Zugleich wird weiterhin von Widerständen gegenüber Gleichstellung berichtet, diese werden jedoch häufig an anderen Fachbereichen oder lediglich bei einzelnen Fachbereichsangehörigen verortet. Bestehende Widerstände am (eigenen) Fachbereich werden stattdessen mit unbewussten Geschlechterstereotypen, impliziten Vorurteilen, aber auch einem abnehmenden Bewusstsein für die Bedeutung von Gleichstellung unter jüngeren Professorinnen erklärt. Im Fall einer ablehnenden Haltung von Nachwuchswissenschaftlern spielt Konkurrenz eine entscheidende Rolle. Gleichstellungsmaßnahmen gelten dann als unfaire Beeinflussung von Chancengerechtigkeit. Hierbei wird Gleichstellung auch von einigen Fachbereichsleitungen als kontraproduktiv zu Bestenauslese und wissenschaftlicher Exzellenz interpretiert. Vor allem (Pro-)Dekaninnen schildern, dass Gleichstellungsinhalte abgewertet und abgelehnt werden, und in solchen Situationen auch herabsetzende und diskriminierende Äußerungen fallen, die zugleich persönliche Angriffe darstellen.

Der Einfluss von Förderprogrammen und gleichstellungsbezogenen Fördervorgaben wird an den Fachbereichen unterschiedlich bewertet. Während einige (Pro-)Dekan_innen eine solche monetäre Steuerung als wirksam erachten, befürchten andere Befragte etwa Mitnahmeeffekte ohne Kulturwandel oder messen entsprechenden Formaten keine Bedeutung zu. Hingegen sind strukturierte Fördermaßnahmen aus der Perspektive der zentralen Gleichstellungsbeauftragten neben der Unterstützung der Hochschulleitung wichtige Faktoren für eine gelingende Gleichstellungsarbeit an Fachbereichen. Hierzu zählen insbesondere das Professorinnenprogramm oder die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten in der Online-Befragung mehrheitlich die Einschätzung, dass Gleichstellung an ihrem Fachbereich einen geringeren Stellenwert hat als für die jeweilige Hochschule als Ganzes. Diese kritische Sicht auf den eigenen Fachbereich ist bei den Stellvertreterinnen nochmals ausgeprägter. Insbesondere fehlende Ressourcen, eine hohe Arbeitsbelastung, mangelndes Interesse des Fachbereichs sowie Widerstände gegen Gleichstellungsarbeit stellen Barrieren für die Ausübung des Amtes dar. Dabei gehen fehlende Ressourcen mit einer unzureichenden Entlastung einher, weshalb viele dezentrale Gleichstellungsbeauftragte den Eindruck schildern, Gleichstellungsaufgaben zusätzlich zu ihren bestehenden Verpflichtungen erledigen zu müssen und dabei mit einer zeitlichen Entgrenzung ihrer Arbeit und Verfügbarkeit konfrontiert sind. Zudem drohen Qualitätsverluste in der Arbeit, auch weil die Zeit für Weiterbildungen fehlt. Widerstände äußern sich neben einem mangelnden Interesse auch in Form einer ablehnenden Haltung des Fachbereichs gegenüber Gleichstellungsthemen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Akteurinnen oft selbst in ihr Aufgabenfeld einarbeiten müssen. Auch ist die Arbeit einiger dezentraler Gleichstellungsbeauftragter durch persönliche Benachteiligungen geprägt.

Als Kontrast zwischen den Expert_innengesprächen und der Online-Befragung tritt vor allem die deutlich positivere Einschätzung der Fachbereichsleitungen hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit ‚vor Ort' hervor. Während letztere diese Probleme mit der Gleichstellung eher in anderen Teilen der Hochschule verorten, ist der Blick der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf den eigenen Fachbereich deutlich kritischer.

9 TRANSFORMATIONEN, ERFOLGE UND PERSPEKTIVEN

Gleichstellungsarbeit in Fachbereichen und weiteren zentralen Einrichtungen der Hochschulen, dies haben die vorangegangenen Kapitel gezeigt, wird unter unterschiedlichsten Voraussetzungen ausgeübt: etwa in kleinen oder großen Gleichstellungsteams, an großen oder sehr kleinen dezentralen Einheiten, in enger oder sehr loser Kooperationsbeziehung zwischen Fachbereichsleitung und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie in einem Umfeld, das durch Akzeptanz oder durch das Vorhandensein von Widerständen gekennzeichnet sein kann. Auch wenn sowohl für die befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen als auch für die Fachbereichsleitungen die Begleitung von Berufungsverfahren eine zentrale Aufgabe dezentraler Gleichstellungsarbeit ist, zeigt sich, dass Gleichstellungshandeln in Fachbereichen eine komplexe Tätigkeit ist, die eine Vielzahl von Handlungsfeldern umfasst. Daher ist für die Erfüllung der Tätigkeit, wie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten mehrfach betonen, Gleichstellungswissen und praktische Gleichstellungskompetenz von zentraler Bedeutung. Im abschließenden Kapitel wird eine vorläufige Bilanz gezogen und der Fokus auf die Transformation von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, Erfolge in den Fachbereichen sowie auf Perspektiven für eine Stärkung und Weiterentwicklung von Gleichstellung im Fachbereich gelegt.

9.1 VERÄNDERUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ist – nicht zuletzt durch sich verändernde rechtliche Rahmenbedingungen und durch die handelnden Akteur_innen – von Wandlungsprozessen geprägt. Daher wurden im Rahmen der Expert_innengespräche die zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Fachbereichsleitungen um eine Einschätzung gebeten, ob und in welcher Form sich Gleichstellungsarbeit an der Hochschule und in den Fachbereichen entwickelt hat.

9.1.1 Bedeutungszuwachs und bessere Ausstattung: Perspektiven der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

In diesem Abschnitt stehen zunächst die Sichtweisen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fokus. Die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit wird von den Interviewpartnerinnen positiv gesehen, da sich die Akzeptanz für Gleichstellung erhöht habe, Ressourcen hinzugekommen seien und sich der mit Gleichstellung befasste Personenkreis erweitere.

Akzeptanz und Kulturwandel

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten machen positive Entwicklungen u. a. an einer steigenden Akzeptanz und einem Bedeutungszuwachs fest, sodass mittlerweile „das Thema Gleichstellung wirklich wichtig genommen" (ZGB, Pos. 12) werde. Einige Gesprächspartnerinnen sprechen von einem sich entfaltenden Kulturwandel hin zu mehr Gleichstellungsoffenheit, der aus Sicht einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten dadurch charakterisiert sei, „dass alle sich um das Thema Gleichstellung kümmern und nicht nur ganz wenige" (ZGB, Pos. 18), ein Prozess, der zugleich als unabgeschlossen dargestellt wird:

> *„Wir wollen die noch viel mehr mit Gleichstellungsthemen in Berührung bringen, wir wollen Wissenschaftlerinnen für alle sichtbar machen, wir wollen sensibilisieren, wir wollen enabeln [befähigen], also da gibt es ganz viele Ansatzpunkte und Projekte […]. Und dadurch hat sich das schon so ein bisschen schneeballmäßig erweitert" (ZGB, Pos. 18).*

Eine steigende Akzeptanz zeige sich ebenso in Berufungsverfahren, in denen die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten zunehmend gewürdigt und anerkannt werde, wie einige Befragte berichten:

> *„Inzwischen sagen die: ‚Oh toll, dass Sie dabei sind. Weil, Sie haben ja Erfahrung. Sie sitzen ja in so vielen Berufungsverfahren […]. Sie haben ja auch Erfahrung von dem, wie das Verfahren läuft'" (ZGB, Pos. 49).*

So sei mittlerweile „immer klarer", dass die Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren eine wichtige Beratungsfunktion übernehmen, „und das Zauberwort ist immer die rechtssicheren Verfahren, das kann auch mal schiefgehen" (ZGB, Pos. 19).

Auch, so die Erfahrung einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten, sei es mittlerweile möglich, Gleichstellung

als Thema in den Neubesetzungsprozess der Hochschulleitung einzubringen:

> *„Wir hatten das Rektor_innen-Hearing […]. Das vergangene Verfahren hatte ich auch schon begleitet […] und hatte versucht, Gleichstellungsfragen mit in das Hearing reinzubringen. Und da gab es einen unheimlichen Gegenwind, diese Fragen überhaupt aufzunehmen. Und das war dieses Jahr komplett anders. Also wir hatten tatsächlich vier Gleichstellungsfragen von zwölf inhaltlichen Fragen insgesamt" (ZGB, Pos. 12).*

Damit einher geht auch eine gestiegene Wertschätzung auf der Ebene der Fachbereiche, weil sich bspw. Frauen in Kommissionssitzungen „nicht mehr unwohl fühlen" (ZGB, Pos. 126) oder es „auch von den Dekanaten mehr Unterstützung und Anerkennung" (ZGB, Pos. 9) für die geleistete Arbeit gebe.

Ausstattung und Professionalisierung

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten – insbesondere mit Blick auf die zentrale Ebene – von einem Zuwachs an Ressourcen und Personal, sodass sich

> *„die Anzahl der Mitarbeiter_innen und freigestellten Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsbüro […] in den letzten Jahren und fast Jahrzehnten […] massiv erhöht hat" (ZGB, Pos. 18)*

und – etwa durch das Professorinnenprogramm oder hochschuleigene Mittel – „plötzlich auch Geld da war" (ZGB, Pos. 14). Doch auch an den Fachbereichen sei die Zahl der agierenden Gleichstellungsbeauftragten gestiegen:

> *„Also wir waren am Anfang 20, jetzt sind es 32 über die ganze Uni […] und ich habe z. B. gesagt, in der Satzung steht Stellvertreter, das können ja viele sein, sodass die dann von sich aus auch gesagt haben: ‚Wir würden gerne'" (ZGB, Pos. 17).*

Zugleich sei insbesondere im Falle von professoralen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Erwartung gestiegen, für ihre Amtstätigkeit eine entsprechende Entlastung sowie Unterstützung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu erhalten.

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten bemerken darüber hinaus, dass sich die dezentrale Gleichstellungsarbeit professionalisiert habe. Sie beziehen dies u. a. auf die von ihnen organisierten Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Informationsmaterialien, die sie systematisch zur Verfügung stellen, sowie Austausch und Wissenstransfer. Auch werden die an einzelnen Fachbereichen bestehenden dezentralen Referentinnenstellen als Teil der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit benannt.

> *„Erst mal, finde ich, ist die Einrichtung solcher Stellen schon die erste riesige Entwicklung insofern, dass man sagt, wir professionalisieren diese Arbeit jetzt, und wir stecken da Leute drauf […], die davon was verstehen" (FB, Pos. 83).*

9.1.2 Fachbereiche zwischen Gleichstellungsfreundlichkeit und persistenten Geschlechterstereotypen: Perspektiven der Fachbereichsleitungen

Auch aus den Interviews mit den Fachbereichsleitungen geht überwiegend hervor, dass Gleichstellung einen Bedeutungszuwachs erfahren habe und entsprechende Themen auch stärker im Fachbereich präsent seien. Dies betrifft etwa die Nachwuchsförderung, die in einigen Fächern, wie Medizin, Mathematik, Naturwissenschaften oder Ingenieurwissenschaften, bereits auf Studentinnen fokussiert. Neben dem Ziel, Vorbilder und Sichtbarkeit von (angehenden) Wissenschaftlerinnen zu schaffen, seien solche Bemühungen allerdings teilweise – angesichts sinkender Zahlen – nur schwer von dem allgemeineren Ziel der Gewinnung von Studierenden zu trennen. Darüber hinaus habe auch die Auseinandersetzung mit Diversität und Geschlechtervielfalt zu einem Bedeutungszuwachs von Gleichstellungsarbeit im Fachbereich geführt, die sich nach Ansicht einer Dekanin zudem inhaltlich erweitert habe und nun auch die Auseinandersetzung mit sexualisierter Diskriminierung und Machtmissbrauch umfasse.

Gleichstellung als Teil der Fachbereichskultur

Im Gegensatz zu den zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Fachbereichsleitungen etwas zögerlicher, die Entwicklung hin zu einer zunehmenden Gleichstellungsfreundlichkeit zu beschreiben. So betont eine Prodekanin etwa, dass sich Veränderungen zäh und langsam ereigneten und auf langjähriger Gleichstellungsarbeit basierten:

> *„Und es ist so, dass es nach wie vor sehr mühsam ist, aber es kann keiner mehr an dem Thema vorbeigucken. Alle wissen, dass das nicht mehr weg-*

geht, dass es keine Eintagsfliege ist. Ich glaube, dass die Awareness für dieses Thema bei denen, die es sehr unterstützen bis hin zu denen, die es nicht mögen, viel, viel stärker in den Fokus gerückt ist" (FB, Pos. 50).

Ein Dekan stellt ebenfalls Fortschritte fest, wenn auch in langsamem Tempo:

„Es gibt wahrscheinlich schon noch das, was die Expertinnen und Experten dann als Unconscious Bias und so weiter bezeichnen, das haben wir sicherlich überall noch. Aber ja, ich glaube, auch da ist man wahrscheinlich schon auf dem Weg der Besserung" (FB, Pos. 69).

In Teil III 6. und 8. wurde bereits aufgezeigt, dass einige der befragten Fachbereichsleitungen einen Gegensatz zwischen dem Prinzip der Gleichstellung und den wissenschaftlichen Leitprinzipien von Bestenauslese und Exzellenz konstruieren. Demgegenüber berichtet ein Dekan von einer gelungenen Veränderung der Fachbereichskultur, die die Gleichstellungsperspektive integriert:

„Ich empfinde es als eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, wirklich auch etwas, was sich in der Fachbereichskultur etabliert hat. Also eben nichts, das wie ein Fremdkörper ist, so nach dem Motto, wir haben alles fertig, und dann kommt die Gleichstellung und sagt: ‚Nein, nein, nein'" (FB, Pos. 72).

Ein weiterer Dekan beschreibt eine zweischneidige Entwicklung von Gleichstellung von einem vormals brennenden gesellschaftlichen Problem hin zu einer „Normalisierung" (FB, Pos. 46) von Gleichstellung. Die Normalisierung zeige sich darin, dass es mittlerweile entsprechende Strukturen, Institutionen, Programme sowie viele kompetente Ansprechpartner_innen gebe. Zugleich bestehe die Gefahr einer Bürokratisierung und des Wegdelegierens von Problemen in Bezug auf Gleichstellung.

Persistenz von Stereotypen und Vorbehalten in den Fachbereichen

Darüber hinaus beschreiben andere Fachbereichsleitungen kaum Veränderungen hinsichtlich der Bedeutung oder der Akzeptanz von Gleichstellung: Einer Prodekanin zufolge habe Gleichstellung an ihrer Hochschule keinen Bedeutungszuwachs erfahren, eine weitere Dekanin hebt hervor, dass Abwehrmechanismen gegenüber Gleichstellung weiterhin bestünden und „gleichgeblieben" seien (FB, Pos. 7):

„Ja, weil gesagt wird, ‚Die Frauen wollen ja nicht', oder ‚Es ist eine biologische Größe, dass Frauen irgendwann Kinder kriegen.' […] Also ich meine, es sind Märchen, die habe ich früher auch schon gehört […]. Also diese Klischeebilder, die werden weiter tradiert" (FB, Pos. 7).

Auch eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Hinblick auf die Situation an Fachbereichen vom Fortbestehen der „alten Kämpfe" sowie einer „Nichtakzeptanz der Gleichstellungsarbeit", sodass es in der individuellen Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten „noch sehr, sehr kräftezehrend [ist], dagegen anzutreten" (ZGB, Pos. 12). Darüber hinaus bestehe eine Kontinuität in Bezug auf „Themen und Handlungsfelder" (ZGB, Pos. 18). So sei insbesondere an Fachbereichen mit sehr geringen Frauenanteilen, wie etwa den Ingenieurwissenschaften, das Thema der individuellen Arbeitsüberlastung über die Jahre hinweg unverändert aktuell. Und auch ein Dekan berichtet von dem Gefühl, nicht voranzukommen, „weil bei unseren Studierendenzahlen die Frauenanteile mehr oder weniger stagnieren" (FB, Pos. 69).

9.2 ERFOLGE BEI DER UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH

Die dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten tragen durch ihre Tätigkeit dazu bei, Fachbereiche und weitere dezentrale Einheiten geschlechtergerechter zu gestalten. Wie die Amtsinhaberinnen die Wirkung sowie die Ergebnisse ihrer Arbeit einschätzen, wurde im Rahmen der Online-Befragung erhoben. Die Studienteilnehmenden konnten in einer offenen Frage über die Ergebnisse ihrer Arbeit reflektieren und berichten, welche Erfolge sie sehen. Die in dem freien Textfeld gegebenen Antworten wurden systematisiert und anschließend quantitativ ausgewertet (Abb. III 9.1).

Als erstes Ergebnis lässt sich zum Antwortverhalten der befragten dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten feststellen, dass es ihnen oft schwer-

zufallen scheint, erfolgreiche Ergebnisse ihrer eigenen Arbeit zu erkennen.[29] So zeigen die Rückmeldungen von 10,7 % der Studienteilnehmenden, dass sie (noch) keine oder nur wenige sowie unbefriedigende Erfolge vorweisen können. Eine Studienteilnehmende beschreibt dazu „kleine Erfolge, die mit viel Arbeit ‚errungen' wurden und die nicht ausreichend sind" (GB/HAW/k. A.). Eine stellvertretende dezentrale Gleichstellungsbeauftragte führt dazu gesellschaftliche Beharrungstendenzen an, die sie für die geringen Erfolge mitverantwortlich macht:

> *„Bis sich Strukturen ändern, wird noch viel Zeit vergehen. Trotz aller Mühen werden immer noch mehr Männer berufen als Frauen. […] Gleichstellung muss schon viel früher in Institutionen eine Rolle spielen. Vom Kindergarten bis zur Grundschule und weiterführenden Schulen […]" (SV/KH/K).*

Welche Erfolge sehen Sie?

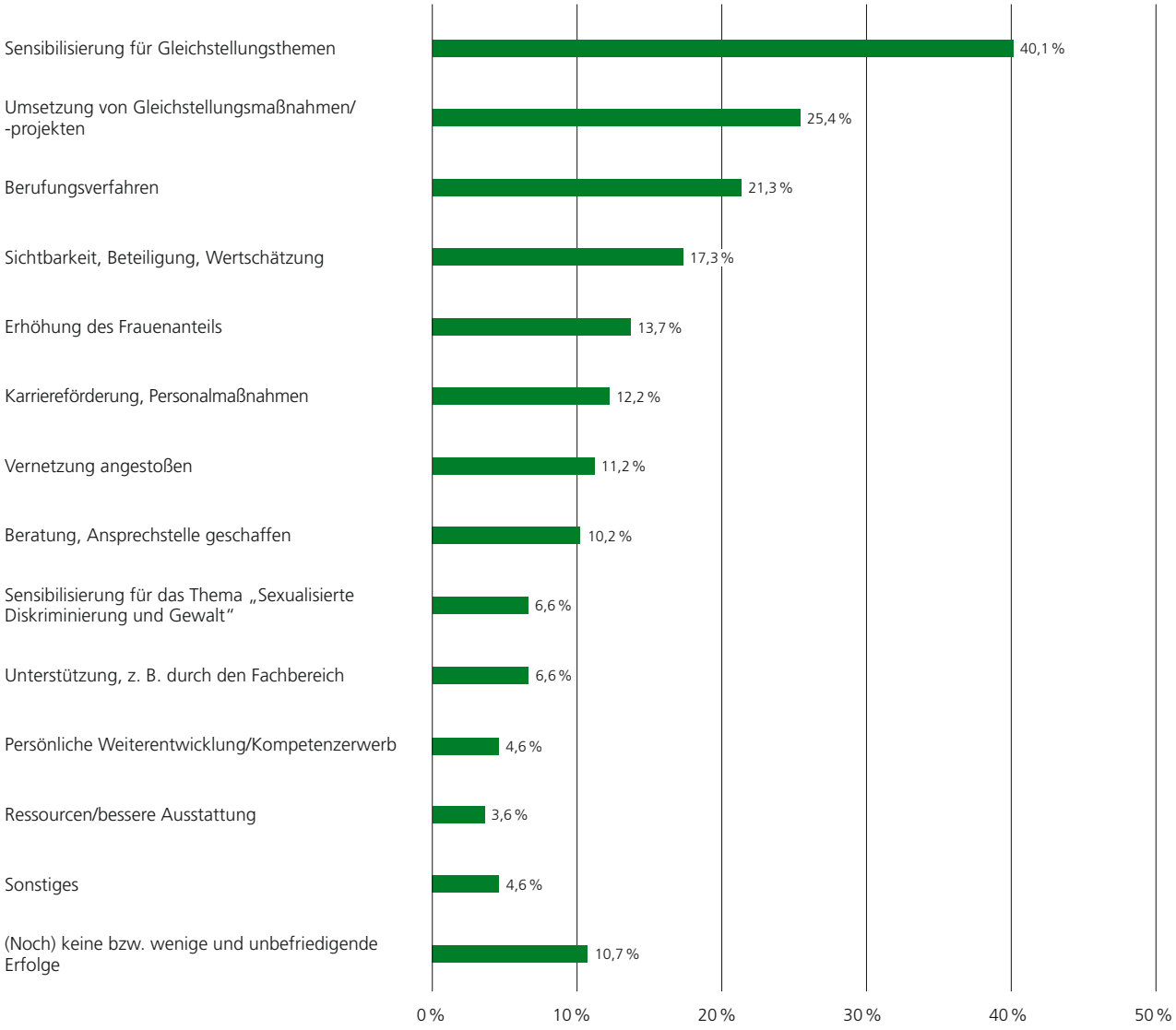

Abb. III 9.1 Erfolge der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 370), Basis: alle Studienteilnehmenden. Offene Frage 21, Mehrfachnennungen möglich)

[29] Hierdurch lässt sich auch der hohe Antwortausfall von rund 40 % erklären.

Im Folgenden stehen nun die Antworten der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten im Fokus, die sich zu dieser offenen Frage positiv geäußert haben.

9.2.1 Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen

Die Auswertungen der offenen Antworten zeigen, dass vor allem die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen als Erfolg gewertet wird. Es ist der mit Abstand meistgenannte Aspekt, der von 40,1 % der Befragten formuliert wird. Hierbei wird auf die geförderte „Awareness an der Fakultät" (GB/Uni/I) sowie die „[e]rfolgreiche Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen in der Fakultät" (SV/Uni/G) verwiesen, zudem sei „die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Fakultät […] selbstverständlicher geworden" (GB/Uni/M). Eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte freut sich über die „wachsende Sensibilisierung für das Thema der Gleichstellung bei Kollegen und Kolleginnen" (GB/Uni/H). Dass Gleichstellung nunmehr gut in den Fachbereich integriert sei, wird auch als positives Ergebnis der eigenen Arbeit angesehen:

> *„Das Thema Gleichstellung schwingt in allen Entscheidungsbereichen mit. Ich empfinde das als erleichternd und selbstverständlich" (SV/KH/K).*

Ferner wird das Einbringen von Aspekten wie „gendersensible Sprache, queere Themen, nichtbinäre Themen" (GB/HAW/X), die, wie die vorangegangenen Analysen gezeigt haben, z. T. sehr umkämpfte Inhalte von Gleichstellungspolitik an den Fachbereichen sind, als gewinnbringendes Resultat der eigenen Arbeit empfunden.

Rund ein Viertel der Befragten (25,4 %) zählt die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu den Erfolgen ihrer Arbeit. Genannt werden insbesondere die Ein- bzw. Durchführung von Veranstaltungen und Workshops für unterschiedliche Zielgruppen, so etwa eine Reihe „Karriereplanung für Frauen" (GB/HAW/R), aber auch Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, wie „bessere Bereitstellung der Informationen und Angebote" (SV/Uni/R). Zu den aufgeführten Maßnahmen zählen ferner die „Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros" (GB/Uni/X), der „Aufbau eines Mentoringprogramms für Frauen in der Wissenschaft [und] Kampagnen gegen sexuelle Diskriminierung" (GB/Uni/H) sowie die „finanzielle Förderung von jungen Akademikerinnen" (GB/Uni/G).

9.2.2 Erfolge bei Berufungsverfahren

Zu den zentralen Tätigkeiten der Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen gehört die Begleitung von Berufungsverfahren. Ein gutes Fünftel der befragten Amtsinhaberinnen zieht hierbei eine positive Bilanz der eigenen Arbeit.

Dabei geht es sowohl um chancengerechtere Verfahren als auch um die tatsächliche Ruferteilung an Frauen, wie die folgenden ausgewählten Zitate verdeutlichen. So berichtet eine Studienteilnehmende, dass ihre Begleitung der Verfahren dabei helfe, „dass mehr Wert auf Gleichstellung gelegt wird und Beteiligte bemüht sind, chancengleich zu sein" (GB/Uni/M). Bereits ihre Präsenz in diesen Berufungsverfahren beeinflusse, so eine weitere Befragte, „die Entscheidungsprozesse maßgeblich" (ÜGB/Uni/X), zudem trage die „konsequente Begleitung der Berufungskommissionen" dazu bei, „dass das Thema Gleichstellung ernster genommen wird" (GB/Uni/G). Als Fortschritt gewertet wird ebenfalls die

> *„Versachlichung der Bewertung von Bewerber*innen in Berufungsverfahren und Sensibilisierung der Kommissionen für mögliche Diskriminierungen im Verfahren" (GB/HAW/R).*

Die erfolgreiche Berufung von Wissenschaftlerinnen beweise, wie eine Studienteilnehmende ausführt, dass Gleichstellung und Bestenauslese nicht im Widerspruch zueinander ständen, sondern als eng miteinander verzahnt begriffen werden:

> *„Gleichstellungsarbeit kann im Dienst der Bestenauslese stehen und tut es auch" (SV/Uni/G).*

9.2.3 Sichtbarkeit, Beteiligung und Wertschätzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Die „Anerkennung und Wertschätzung durch die Fakultät" (GB/Uni/M), die die Gleichstellungsarbeit erfährt, wird in einigen Antworten der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten als positive Resonanz auf die eigene Arbeit hervorgehoben (17,3 %). Im folgenden Zitat wird deutlich, dass es sich bei der Herstellung von Sichtbarkeit jedoch um einen mit Anstrengung verbundenen Prozess handelt:

„Es ist jedoch schön zu sehen, wie sich unsere Sichtbarkeit entwickelt und das Verständnis, welche Rolle wir innerhalb der Fakultät spielen, langsam steigt. Wir versuchen, sehr präsent in Gremien oder Berufungskommissionen zu sein, um den positiven Effekt unserer Arbeit zu verdeutlichen, und ich denke, dass dies funktioniert" (SV/Uni/I).

9.2.4 Erhöhung des Frauenanteils durch Karriereförderung und Personalmaßnahmen

Erfolge sehen die Studienteilnehmenden auch in der Erhöhung des Frauenanteils (13,7 %). Dies gilt sowohl für die „Erhöhung des Frauenanteils unter den Professorinnen" (SV/Uni/G) als auch für die allgemeine „Erhöhung des Frauenanteils an der Fakultät" (SV/Uni/K). Grundlage hierfür sind erfolgreiche Förderungen der Karrieren von Frauen sowie Personalmaßnahmen, die von 12,2 % der Befragten genannt werden. Denn durch die „Förderung von Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen" ließen sich Fortschritte erzielen (GB/Uni/G). Diese reichten von einer erfolgreichen „Einzelkarriereförderung durch individuelles Mentoring von Frauen (Promotion --> Postdoc --> Professur)" (SV/Uni/M) bis hin zur „Förderung von Studentinnen" (GB/KH/K). Manche befragten Amtsinhaberinnen beschreiben auch erfolgreiche Personalmaßnahmen. So werden der „Einfluss auf Personalentscheidungen im Fokus der Gleichstellung" (ÜGB/Uni/X) oder auch die „Höhergruppierung von Sekretariaten" (SV/Uni/G) als positive Ergebnisse der eigenen Arbeit angesehen. Einer weiteren dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist es gelungen, „Frauen im technischen Bereich [zu] stärken" (GB/HAW/I).

9.2.5 Vernetzung

11,2 % der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen schildern die Vernetzung mit weiteren Gleichstellungsakteurinnen oder Kolleginnen als gelungenes Ergebnis ihrer Tätigkeit. Dies kann den Rückhalt innerhalb des Fachbereichs oder innerhalb der Gleichstellungsstrukturen stärken und somit die eigene Handlungsfähigkeit verbessern. Dazu benennen die Befragten sowohl eine „Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Uni" (GB/Uni/K) als auch die „Vernetzung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten" (SV/HAW/I) der Hochschule. Ferner werden auch die „stärkere Vernetzung, Kommunikation, Austausch der Frauen in der Fakultät" (SV/Uni/G) als positive Resultate der eigenen Arbeit dargestellt.

9.2.6 Schaffung von Beratungs- und Ansprechstellen sowie verbesserter Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

10,2 % der Studienteilnehmenden verweisen in ihren Rückmeldungen auf die erfolgreiche Schaffung von Beratungs- und Ansprechstellen, denn für die Gleichstellungsarbeit sei es wichtig, „immer eine feste Ansprechpartnerin für alle Statusgruppen im Fachbereich" (SV/HAW/H) zu haben sowie „Beratungsstrukturen" (GB/Uni/I) zu stärken.

Manchen dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten sei es auch gelungen, eine stärkere Sensibilisierung für das Problemfeld der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt zu erreichen (6,6 %). Dabei geht es darum, „mehr als erste mögliche Ansprechpersonen im Falle von sexueller Diskriminierung und Gewalt wahrgenommen" (GB/Uni/I) zu werden oder einen „Beitrag zum professionellen Umgang der Fakultät/Hochschule mit Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und den hiervon betroffenen Personen" (GB/HAW/R) geleistet zu haben.

Auch Machtmissbrauch wird thematisiert:

„[Bei uns ist jetzt eine] Ansprechperson vorhanden für Fälle von Machtmissbrauch, übergriffigem Verhalten etc. (was halt gerade in einem männlich dominierten Umfeld extrem wichtig ist)" (SV/Uni/G).

9.2.7 Weitere Erfolge der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten

Einige dezentrale (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte geben als Erfolg ihrer Arbeit an, durch ihren Fachbereich, durch das Dekanat oder durch Kolleg_innen Unterstützung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in ihrer dezentralen Einheit zu erhalten (6,6 %). Eine Gleichstellungsbeauftragte, die seit vielen Jahren das Amt ausübt, berichtet hierzu:

„Als meinen wichtigsten Erfolg betrachte ich die Tatsache, dass Gleichstellung an unserer Fakultät immer mehr als eine kollektive Aufgabe angesehen wird" (GB/Uni/R).

Zudem wird die Unterstützung durch das eigene Gleichstellungsteam von mehreren Befragten als erfolgreicher Aspekt hervorgehoben:

„Das Team selbst ist sehr engagiert und lebt ein großartiges Verstehen über die Statusgruppen hinweg" (GB/Uni/G).

Vereinzelt werden von den Studienteilnehmenden schließlich auch die persönliche Weiterentwicklung und der Kompetenzerwerb (4,6 %) sowie Ressourcen und eine bessere Ausstattung (3,6 %) als erfolgreiches Ergebnis der Tätigkeit angegeben.

9.3 HANDLUNGSBEDARFE

Die bisherigen Ergebnisse geben Aufschluss über das komplexe Aufgabenfeld und die vielfältigen Herausforderungen, die mit dem Amt einer Gleichstellungsbeauftragten in einem Fachbereich oder einer weiteren dezentralen Einheit einer Hochschule verbunden sind. Zwar zeitigt die dezentrale Gleichstellungsarbeit, dies haben die vorangegangenen Kapitel gezeigt, durchaus Erfolge, etwa in der Zusammenarbeit und Kooperation unterschiedlicher Akteur_innen, bei der stärkeren Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen oder auch bei der Karriereförderung von Frauen sowie der erfolgreichen Berufung von Wissenschaftlerinnen. In Kontrast hierzu stehen jedoch fehlende Ressourcen sowie eine mangelnde Wertschätzung und die starke zeitliche Arbeitsbelastung der dezentralen Amtsinhaberinnen. Im Folgenden werden daher zunächst die von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen geäußerten Unterstützungsbedarfe für ihre Tätigkeit vorgestellt. Im Anschluss stehen dann Empfehlungen der Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Stärkung und Weiterentwicklung der dezentralen Gleichstellungsarbeit im Zentrum der Betrachtung.

9.3.1 Unterstützungsbedarfe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

In diesem Abschnitt wird auf der Basis der Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen beleuchtet, welchen Unterstützungsbedarf die Studienteilnehmenden sehen, damit sie ihr Amt gut ausüben können. Danach gefragt, was ihre Arbeit spürbar erleichtern würde, steht für insgesamt mehr als die Hälfte der Teilnehmenden der Wunsch nach mehr Anerkennung und Wertschätzung an erster Stelle (Abb. III 9.2) – ein Hinweis darauf, dass es an vielen Fachbereichen an einer gleichstellungsfreundlichen Kultur derzeit immer noch mangelt. Am zweithäufigsten wird (von den Stellvertreterinnen mit 51,9 % etwas öfter als von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit 47,0 %) der Wunsch nach einer stärkeren Berücksichtigung von Gleichstellung durch den Fachbereich genannt.

Darauf folgt mit Anteilen von 47,6 % (der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten) und 45,7 % (ihrer Stellvertreterinnen) die zeitliche Entlastung von den eigenen sonstigen Tätigkeiten, was nochmals unterstreicht, dass Gleichstellungsarbeit am Fachbereich vielerorts unter prekären Bedingungen geleistet wird. Zeigen sich bei diesen drei Aspekten nur wenig Unterschiede zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertreterinnen, wird der Wunsch nach einem (höheren) Budget öfter von ersteren (45,7 %) als von letzteren (37,2 %) geäußert, wohingegen für die Stellvertreterinnen (45,0 %) eine klarere Definition der Aufgaben eine größere Bedeutung hat als für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (34,1 %). Eine Reduktion der Lehrverpflichtung wird vielfach als Kompensation für das Amt der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten in den dezentralen Einheiten der Hochschule vorgeschlagen. Diesbezüglich zeigt die Online-Befragung, dass die zeitliche Entlastung von der Lehre von vielen befragten Amtsinhaberinnen (39,6 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und 33,3 % der Stellvertreterinnen) als hilfreich erachtet wird.

Vor dem Hintergrund der Komplexität des Amtes gibt zudem etwas mehr als ein Drittel der Stellvertreterinnen an, dass eine bessere Einarbeitung ihre Arbeit erleichtern würde; für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (25,0 %) ist diese Antwortoption dagegen weniger relevant. Ein größeres dezentrales Gleichstellungsteam ermöglicht eine Aufgabenverteilung auf mehrere Schultern und erleichtert so ebenfalls die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen und weiteren dezentralen Einheiten. 27,4 % der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wählen diese Form der Entlastung, bei den Stellvertreterinnen ist es rund jede fünfte Amtsinhaberin. Eine Freistellung für die Tätigkeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (20,7 %) oder als Stellvertreterin (13,2 %) wird von den Studienteilnehmenden im Vergleich zu den zuvor genannten Entlastungsoptionen

deutlich seltener angegeben. Dies gilt ebenfalls für den Wunsch nach einem eigenen Raum zur Erledigung der anfallenden Aufgaben und Beratungstätigkeiten.

Die Befragten hatten neben den vorgegebenen Antworten auch die Möglichkeit, in einem offenen Textfeld weitere Entlastungsmöglichkeiten zu nennen. Diese Antworten wurden kategorisiert und konnten den zuvor genannten Aspekten zugeordnet werden. Einige wenige Nennungen, wie der Wunsch nach Vergütung oder personeller Unterstützung sowie weniger Abhängigkeiten zu Vorgesetzten oder dass auch Männer das Amt übernehmen können, wurden unter „Sonstiges" zusammengefasst.

Was würde Ihre Arbeit als (stellvertretende) Gleichstellungsbeauftragte spürbar erleichtern?

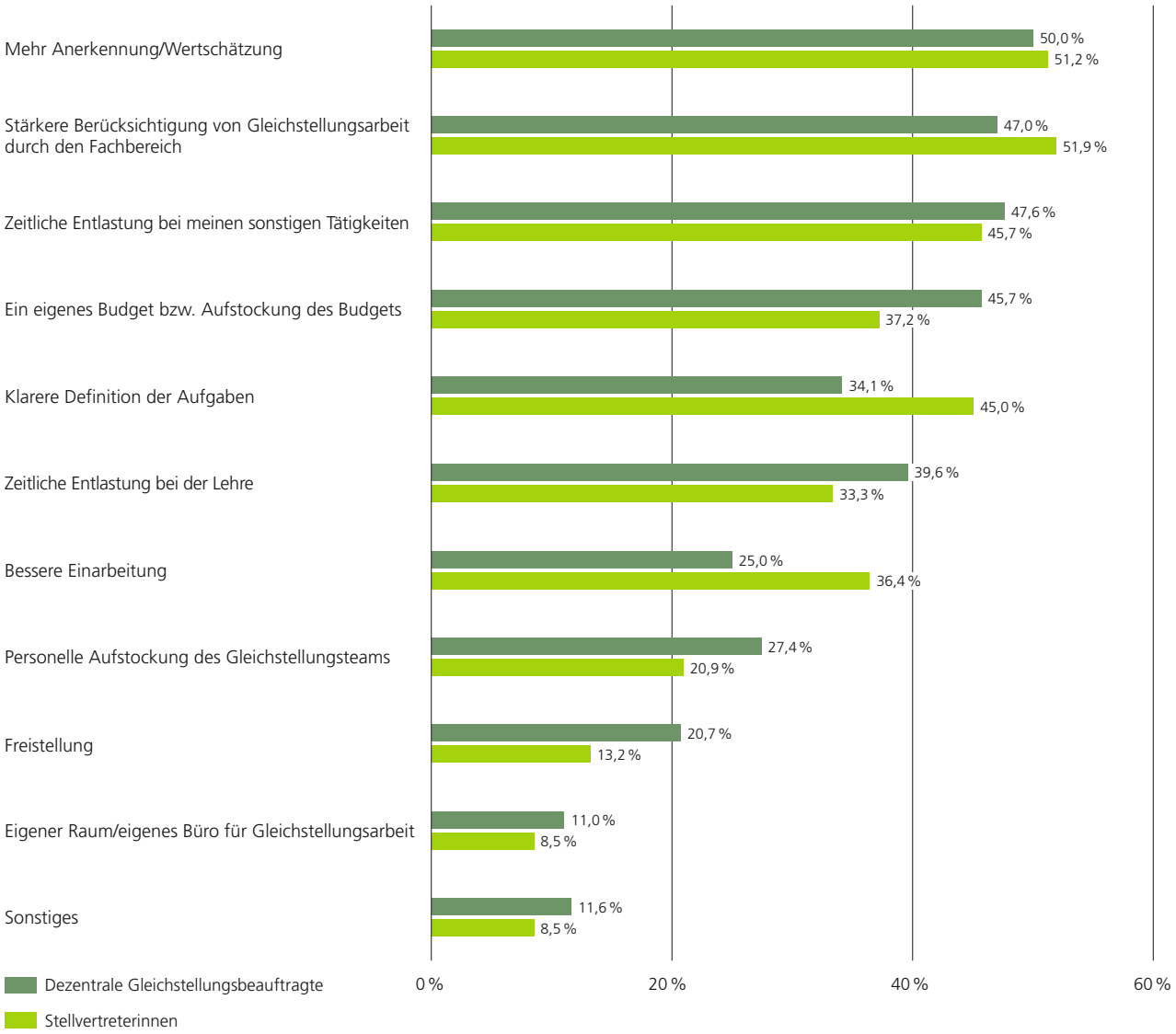

Abb. III 9.2 Wünsche der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten. (Quelle: Online-Befragung; eigene Berechnungen (n = 164 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, 129 Stellvertreterinnen). Frage 20, Mehrfachnennungen möglich)

9.3.2 Handlungsmöglichkeiten zur Weiterentwicklung dezentraler Gleichstellungsarbeit aus der Sicht der Fachbereichsleitungen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten

In diesem Abschnitt werden die Vorschläge der Dekan_innen, Prodekaninnen und weiteren Fachbereichsakteur_innen sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Weiterentwicklung und Stärkung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen dargestellt. Diese wurden im Rahmen der Expert_inneninterviews erhoben.

Bedarfe an Ressourcen und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Viele der Interviewpartner_innen geben an, dass für eine Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen im Fachbereich mehr Ressourcen essenziell sind. Eine Dekanin formuliert es folgendermaßen:

> *„Es braucht Ressourcen, es braucht Geld, also für die Gleichstellungsbeauftragten, aber auch dann noch ein bisschen Geld, um halt auch gescheit Maßnahmen durchführen zu können" (FB, Pos. 109).*

Auch zentrale Gleichstellungsbeauftragte halten die bestehenden Ressourcen, insbesondere hinsichtlich „Freistellung und Deputatsermäßigung", nicht für ausreichend, sodass „der Workload insgesamt" (ZGB, Pos. 60) für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sehr hoch sei. Insofern könne die Bereitstellung von Ressourcen dazu dienen, „Anreizsysteme zu schaffen" (ZGB, Pos. 164), um die Arbeit attraktiver zu machen.

Finanzielle und zeitliche Ressourcen müssten gemeinsam betrachtet werden, denn

> *„wenn ich z. B. finanzielle Ressourcen habe, brauche ich aber eben auch wieder zeitliche Ressourcen, um überhaupt zu gucken, wie verausgabe ich das Geld" (ZGB, Pos. 60).*

Zwar sei die finanzielle Ausgangslage der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen sehr unterschiedlich. Gleichwohl sei es „doch eine politische Frage und nicht eine wirklich finanzielle", die auch mit „Wertschätzung und Ernstnehmen" (ZGB, Pos. 113) in Verbindung stehe, ob die Hochschulleitungen Mittel für dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen oder die Teilnahme an Fortbildungen bereitstellten:

> *„Also kann mir niemand sagen, dass eine Hochschule nicht 30.000 € hat. […] Und jede Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragte in einer Fakultät kann was mit 5.000 € anfangen" (ZGB, Pos. 113).*

Zugleich machen die Fachbereichsleitungen deutlich, dass sie mehr Mittel benötigen, um die dezentralen Gleichstellungsakteur_innen angemessen entlasten zu können, denn

> *„wenn die Personalforderungen, also diese angemessene Kompensation in Personalforderung endet, dann sind das zusätzliche Stellen" (FB, Pos. 95).*

In diesem Kontext betonen einige Fachbereichsakteur_innen, die – wie etwa in der Medizin – bereits über Ressourcen für Referentinnenstellen im Dekanat verfügen, deren Bedeutung:

> *„Es ist superwichtig, dass wir diese Gelder […] haben, also wirklich super, superwichtig" (FB, Pos. 48).*

Um eine entsprechende Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, bspw. durch eine Lehrdeputatsermäßigung, gewährleisten zu können, wünscht sich eine Dekanin eine Stärkung der Autonomie der Fachbereiche:

> *„Das ist kein Ehrenamt, sondern das ist eine gesetzliche Vorgabe" (FB, Pos. 96).*

In diesem Kontext macht eine weitere Expertin den Vorschlag, die Fachbereiche könnten sich intern verständigen, „dass ein gewisser Prozentsatz der Arbeitszeit in akademische Selbstverwaltung geht und in die Gestaltung der Arbeitsumgebung" (FB, Pos. 56), um so zeitliche und personelle Ressourcen für Gleichstellungsarbeit zu erhalten.

Jenseits der persönlichen Entlastung bringt eine Dekanin auch ins Spiel, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Bezug auf Verwaltungstätigkeiten zu entlasten, da insbesondere die Fachbereiche an den HAWs in dieser Hinsicht unterausgestattet seien:

> *„Wir haben halt im Grunde insgesamt auch keine weitere Unterstützung in der Verwaltung unserer*

Lehr- und Forschungsaufgaben. Und das ist echt auch noch mal ein ganz schöner Batzen" (FB, Pos. 111).

Auch mehrere Fachbereichsleitungen thematisieren, dass es zusätzlich zu personellen Ressourcen auch ein fest zugewiesenes Gleichstellungsbudget geben müsse, um entsprechende Maßnahmen entwickeln und umsetzen zu können, „dann können wir das auch ganz konstruktiv fördern, aber ohne Geld geht das halt nicht" (FB, Pos. 78). Während eine Dekanin in diesem Kontext eher moderate Vorstellungen artikuliert und kleinere Beträge, bspw. Auszeichnungen für studentische Abschlussarbeiten, ins Auge fasst, hält eine Prodekanin ein höheres Volumen für notwendig:

„Es bräuchte Fördermittel, in einer Form, mit denen man wirklich was machen kann, also mit anderthalbtausend Euro im Jahr kann ich nicht ein Projekt stemmen. Da kann ich kein Personal für anstellen, da kann ich keine Mitstreiter oder Mitstreiterinnen gewinnen und habe auch keine zeitliche Entlastung. Insofern, es bräuchte mehr Unterstützung, sowohl finanzieller wie dann eben auch in der Folge vielleicht personeller Art dann" (FB, Pos. 78).

Zudem müsse, wie eine Dekanin betont, dafür gesorgt werden, dass „keine Umwidmung […] auf der Geldebene" möglich sei; es dürfe nicht passieren, „dass Gleichstellungsgelder kassiert werden zum Auffüllen der anderen Bereiche" (FB, Pos. 108).

Mehr Verantwortungsübernahme durch die Fachbereichsleitungen

Insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten betonen, dass für die dezentrale Gleichstellungsarbeit „eine Struktur" notwendig sei, damit die entsprechende Arbeitslast „nicht nur auf denen, die Lust dazu haben" (ZGB, Pos. 60), sondern die Zuständigkeit formalisiert im Dekanat liege und dort auch nicht intern wegdelegiert werden könne:

„Nicht nur die Prodekanin, sondern das Dekanat gesamt gesehen muss Gleichstellung als wichtigen Teil seiner Arbeit betrachten. Nur dann hast du eine vernünftige Basis, weil sonst hast du nämlich das Problem, die Prodekanin kümmert sich und das restliche Dekanat hat keine Ahnung […], also: Gleichstellungsplan, darum kümmert sich unsere Gleichstellungsbeauftragte, und wir haben als Dekanat nichts mehr damit zu tun. Das muss wirklich richtig im Dekanat auch verankert sein, das Thema" (ZGB, Pos. 61).

Für eine bessere Integration von Gleichstellung im Fachbereich sei es essenziell zu unterstreichen, „dass es inhaltlich gewollt ist" (ZGB, Pos. 165). Dies sei nicht allein Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und müsse daher „nicht immer aus der Eigenkraft ihrer Person" kommen. Es müsse vielmehr „auch politisch" gesetzt werden, „dass die Themen wichtig sind. Und dass es dafür auch eine Anerkennung gibt von oben" (ZGB, Pos. 165). Eine Dekanin betont, dass „auf der obersten Leitungsebene" der Fachbereiche eine „Verantwortungsübernahme für das Thema Gleichstellung" (FB, Pos. 109) erforderlich sei. Dafür reiche es nicht aus, wenn sich der Dekan oder die Dekanin einmal im Semester eine halbe Stunde mit der Gleichstellungsbeauftragten treffe.

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten betonen, dass die strukturelle Verankerung den Wechsel auf Dekanatspositionen überdauern muss: „Es hängt ja im Moment immer noch sehr viel von Personen ab" (ZGB, Pos. 277). Denkbar sei in diesem Zusammenhang, die Dekanatsmitglieder zu Amtsbeginn mit entsprechenden Informationen auszustatten:

„Die Dekanate müssen so ein Grundkompendium [bekommen] – die kommen ins Amt und kriegen noch mal mit: Hier, das ist übrigens auch euer Job. Und die kriegen gleich so ein Basiswissen mitgegeben, müssen das vielleicht auch verpflichtend machen" (ZGB, Pos. 71).

Von einer Hochschule wird bereits positiv über eine verpflichtende Schulung für neue Dekan_innen berichtet, „und eigentlich müsste Gleichstellung Teil, also inhaltlicher Teil sein, ist es aber natürlich nicht" (ZGB, Pos. 72). In diesem Kontext heben die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Bedeutung des Grundgedankens von § 1 Abs. 3 LGG hervor und betonen, dass demzufolge Gleichstellung „Aufgabe der Dienststelle" sei (ZGB, Pos. 62). Die Hochschulen – und konkret auch die Fachbereiche – an diese Aufgabe zu erinnern, sei auch deshalb wichtig, weil durch die zunehmende Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten der Eindruck entstehe, „das ist ja eure Aufgabe" (ZGB, Pos. 62):

„Dieses Jahr bin ich nur über den Campus gezogen: Gleichstellung ist Dienstaufgabe des Dienstherrn und kümmert euch, nicht ich. […] und da müssen

wir auch unsere Stellvertreterinnen […] immer wieder darauf hinweisen, wenn die z. B. auch mal frustriert sind, weil sie ein Ziel nicht erreicht haben, zu sagen: ‚Okay, aber es ist nicht euer Job, es ist Aufgabe der Dienststelle, für Gleichstellung zu sorgen'" (ZGB, Pos. 62).

Sei diese Haltung erst einmal institutionalisiert,

„kommen ja auch Maßnahmen ins Fliegen, weil wirklich da die Verantwortung übernommen wird für diese Aufgabe, dann gibt es auch Beteiligung" (ZGB, Pos. 63).

Konkret könne dies etwa auf der Ebene der Gleichstellungspläne angegangen werden, indem verantwortliche Personen oder Arbeitsgruppen direkt mit der Umsetzung der einzelnen Themen betraut würden. Verbindlichkeit könne durch die Evaluierung hergestellt werden, indem das Nichterreichen von Zielen auch sanktioniert werde:

„Ich lasse die antanzen in der Gleichstellungskommission. Ich würde den Dekan antanzen lassen. Ich würde das probieren. Ich würde sagen: ‚Ist nicht vertretbar'" (ZGB, Pos. 66).

Diese Sichtweise, dass Fachbereichsleitungen Verantwortung für die Gleichstellungsarbeit übernehmen sollten, ist unter den Expert_innen allerdings kein Konsens. So wünscht sich ein Dekan etwa eine „konstruktive Arbeit" der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne eines Formats,

„wo wir ganz, ganz aktiv überlegen könnten, wie wir jetzt die Gleichstellung darüber hinaus noch hinbekommen würden" (FB, Pos. 78).

Dass es jedoch zu seinen Aufgaben als Dekan gehört, Prozesse zu initiieren, „wie bringen wir die Gleichstellung voran" (FB, Pos. 78), zieht er nicht in Betracht.

Mehr Verantwortung der Hochschulleitung und der Wissenschaftspolitik

Parallel zu den Dekanaten müsse sich auch die Hochschulleitung klarer positionieren und in die Verantwortung genommen werden. Dabei gehe es gar nicht um das konkrete

„inhaltliche Reinregieren, sondern einfach [da]rum, klarzumachen, das ist ein Thema, was für uns total relevant und total wichtig ist" (ZGB, Pos. 168),

sodass „alle wissen, also auch die Dezentralen, die haben das Rektorat im Rücken, wenn mal was ist" (ZGB, Pos. 170). „Da bräuchte es einfach eine Richtlinie, eine Ansage, eine Vorgabe" (ZGB, Pos. 169). So sei es Aufgabe der Hochschulleitung, den Gleichstellungsauftrag auch in den Fachbereichen zu verankern und hierfür „wirklich Rahmenbedingungen zu schaffen" durch Strukturen und entsprechende Vorgaben „von oben" (ZGB, Pos. 274):

„Das eine ist das Gesetzliche, das andere ist schon auch die Anregung an die Hochschulleitung: Ihr habt einen gesetzlichen Auftrag, und ihr müsst das anstoßen und mittragen, mitverantworten, dass das auch dann sich runterbricht in die dezentralen Bereiche. Das muss von oben einfach klar kommuniziert werden, sonst passiert da nichts" (ZGB, Pos. 276).

Zudem könne auch das Ministerium „eine Richtlinie schreiben" (ZGB, Pos. 281), die die Bedeutung der dezentralen Gleichstellungsarbeit unterstreicht und die Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dahin gehend präzisiert,

„dass die Dezentralen nicht für operative Tätigkeiten da sind, sondern im Grunde der verlängerte Arm der Gleichstellungsbeauftragten sind hinsichtlich der Beratung und Unterstützung von Prozessen" (ZGB, Pos. 281).

Ebenso sieht eine Dekanin neben den Hochschulleitungen auch das Wissenschaftsministerium in der Pflicht, sich auf einer politischen Ebene für Gleichstellung starkzumachen und für entsprechende Finanzmittel und Ressourcen einzutreten. Dies umfasst etwa die Fortführung bestehender Förderprogramme, aber auch, dafür Sorge zu tragen, dass anstehende Haushaltskürzungen an den Hochschulen nicht zulasten von Gleichstellung gehen:

„Das muss man vernünftig vorbereiten, sonst ist das Geld schneller weg, als man gucken kann, also da bin ich mir ganz sicher" (FB, Pos. 49).

Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Im Kontext der Hochschulentwicklung erhoffen sich insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dass sich die Situation für die dezentrale Gleichstellungsarbeit spürbar verbessert. Da sich die im

Gesetzentwurf geplante Entlastung und Ausstattung der Stellvertreterinnen auch auf die dezentrale Ebene beziehe, könne dies „noch mal einen richtigen Schub geben für die dezentrale Gleichstellungsarbeit" (ZGB, Pos. 25). In diesem Kontext problematisiert eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, dass Lehrbeauftragte oder auch Studierendenzahlen bei der Berechnung des Freistellungsumfangs unbedingt eine Berücksichtigung finden müssten. Zudem sei „eine gesetzliche Verankerung der Arbeit" unerlässlich:

> *„Die Problematik ist, dass das gesetzlich ja nicht gefasst ist, was jetzt dezentral wirklich, was die Arbeit bedeutet" (ZGB, Pos. 167).*

Auch der neue Fokus des Landesprogramms FF-Hochschulen (vgl. Teil II 6.), das zukünftig die dezentrale Gleichstellungsarbeit stärker als bisher finanziell unterstützt, wird als ein positives Signal gewertet. Zugleich müsse bei der Ausgestaltung und Umgestaltung der Förderlinie auf der Ebene der Hochschulen aufgepasst werden, dass keine Konkurrenzen untereinander entstehen.

Des Weiteren wünschen sich einzelne Expert_innen eine wirksamere Gleichstellungsgesetzgebung. So beklagt eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, dass Verstöße gegen Gleichstellungsvorgaben, wenn etwa Gleichstellungspläne nicht regelmäßig evaluiert und fortschrieben werden, zu keinerlei Konsequenzen führten:

> *„Da ist, glaube ich, ein Problem – dass das nicht sanktioniert ist" (ZGB, Pos. 66).*

Ebenso wünscht sich eine Prodekanin die gesetzliche Möglichkeit, in Personalverfahren bestehende Geschlechterungleichheiten im Fachbereich stärker zu berücksichtigen, um bspw. sagen zu können,

> *„wir müssen jetzt die nächste Vollzeitstelle, also wir müssen so und so viele Vollzeitstellen mit Frauen besetzen" (FB, Pos. 100).*

Darüber hinaus wird in Einzelfällen von Fachbereichsakteur_innen problematisiert, dass nur Frauen als Gleichstellungsbeauftragte fungieren dürfen:

> *„Das sorgt eher für Unmut, als dass es die Tätigkeit als solches gibt. […] Also wir hätten auch gerne Männer da drin" (FB, Pos. 110).*

Zudem hält es eine Dekanin für notwendig, die gesetzliche Vorgabe der paritätischen Gremienbesetzung zu überdenken:

> *„Die Kommissionen sind dann alle paritätisch und trotzdem werden nur Männer berufen, das hat also ganz wenig Effekt" (FB, Pos. 51).*

Zugleich führe die Vorgabe zu einem sehr starken Mehraufwand.

Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Wie bereits beschrieben kritisieren einige Expert_innen die Vorstellung von dezentraler Gleichstellungsarbeit als Ehrenamt und fordern Zeit und Ressourcen ein, um den anfallenden Aufgaben gerecht werden zu können. So führt eine Prodekanin aus:

> *„Also die Statistik sagt, die meisten machen es über Ehrenamt, die kriegen nur ganz wenig dafür, und dann kann man natürlich auch wirklich nur vergleichsweise wenig machen. […] ich meine, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte […], das passiert ja auch nicht nebenbei. […] Da würde man ja auch niemanden finden, die das so nebenbei macht. An der Fakultät gibt es im Grunde, natürlich im kleineren Rahmen, vergleichbare Aufgaben. Und wie soll man die ausfüllen? Also die kann man ja nur ausfüllen, wenn man Zeit dafür hat oder auch eben Geld bekommt, um Personen mit dieser Aufgabe zusätzlich zu beschäftigen. Also das braucht es" (FB, Pos. 76).*

Die eingeforderten „Freistellungen oder Kompensationen, Entlastungen" werden daher als „gute Voraussetzung, um dann auch professionelle Arbeit zu machen" (ZGB, Pos. 105) und damit für notwendig erachtet. In diesem Sinn kritisiert ein Dekan die Vorstellung, dass akademische Selbstverwaltung ohne „professionalisierte Strukturen" auskomme und primär durch das Engagement „supermotivierte[r], gute[r] Demokraten" getragen werde, auch vor dem Hintergrund gewachsener Aufgaben und Anforderungen als nicht zukunftsfähig und als „Zumutung" (FB, Pos. 27, 30). Insofern sei eine Professionalisierung überfällig, konkret etwa in Bezug auf das Qualitätsmanagement, wie eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte ausführt. Auch die Einrichtung einer dauerhaft agierenden Ansprechperson für Gleichstellung könne hierbei in Betracht gezogen werden. Dies sei, wie eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte bemerkt, dann allerdings „eine ganz neue Struktur" (ZGB, Pos. 163).

Zu einer Professionalisierung gehöre auch die Bereitstellung eines zentralen Fortbildungsprogramms für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, das bspw. an den Hochschulen in Form einer Schulung durch eine externe Person umgesetzt werden könne. Zudem wird empfohlen, Themen wie etwa Beratungsaufgaben im Fall von sexualisierter Diskriminierung „mehr in die zentralen Ämter zu geben" (ZGB, Pos. 169), um Qualitätsstandards gut sichern zu können, aber auch die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich nicht mit einer zu großen Fülle an Aufgaben zu überfrachten. In diesem Kontext empfiehlt ein Dekan, auch das Verhältnis von „Diversität und Gleichstellung" (FB, Pos. 52) zu klären, um möglichen Ziel- und Strukturkonflikten begegnen zu können.

Mehr Anerkennung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Insbesondere aus den Rückmeldungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geht hervor, dass sie Anerkennung, Wertschätzung und Sichtbarkeit der dezentralen Gleichstellungsarbeit sowie ihrer Stellvertreterinnen in den Fachbereichen als essenziell für die Schaffung einer geschlechtergerechten Hochschule betrachten:

> *„Es braucht […] noch mehr Sichtbarkeit und auch Wertschätzung für die dezentrale Arbeit, weil […] eigentlich hängt die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags ja insbesondere auch an der Dezentralen. Weil, wenn wir die nicht im Boot haben, dann kann man es nicht hochschulweit umsetzen" (ZGB, Pos. 278).*

Daher versucht eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, attraktive Angebote für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu konzipieren, um auch innerhalb der Hochschule vermitteln zu können, „die haben da an einem tollen Event teilgenommen", auch mit dem Ziel, „das aufzuwerten" und mit einem „Stellenwert" (ZGB, Pos. 105) zu versehen.

Eine Möglichkeit, den Hochschul- und Fachbereichsleitungen diese wertschätzende Perspektive auf Gleichstellung zu vermitteln, könne sein, auch „den Mehrwert davon sichtbar zu machen" (ZGB, Pos. 282). Ziel müsse sein, Gleichstellung mit den Interessen der Fachbereiche zu verbinden. Eine solche Verbindung könne im Kontext von Berufungsverfahren, der leistungsorientierten Mittelvergabe oder bei der Gewinnung von Studierenden gelingen.

Auch eine Dekanin hält es für wichtig, „Anknüpfungspunkte" für eine Wertschätzung von Gleichstellung zu finden, um „einen Gemeinsinn" (FB, Pos. 85) zu entwickeln. Um mehr Kolleg_innen abzuholen, verbinde sie etwa Gleichstellung mit Dimensionen von Diversität. Ein Dekan empfiehlt, als Fachbereichsleitung „Sachen vorzuleben", um „diese offene Gleichstellungsstruktur […] weiterzutragen und weiterzuleben" (FB, Pos. 81). Zu einem Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule gehört für einige Fachbereichsleitungen daher auch (Selbst-)Reflexion. Dabei gehe es um ein Verständnis der Kontextbedingungen, der Vergeschlechtlichung, aber auch der normativen Ziele von Wissenschaft – gerade angesichts teils sehr männlich dominierter Fachkulturen, wie etwa in den Ingenieurwissenschaften oder dem Bereich Sport:

> *„Also einerseits verstehen, dass das Fach immer eine sozial geformte Angelegenheit ist, die in sich zwangsläufig Exklusionsprozesse hat, und andererseits die eigentliche Gestaltungskraft der eigenen Arbeit zu verstehen" (FB, Pos. 109).*

Gelänge hier eine entsprechende Vermittlung, „dann steht der Gleichstellungsarbeit nicht mehr so viel im Weg" (FB, Pos. 109). Dabei sei es auch wichtig, den gesellschaftlichen Kontext mitzubedenken, in dem sich auch Studierende bewegen und etwa „Rollenbilder im Kopf [haben], die können wir auch nicht so einfach auflösen" (FB, Pos. 76). Hierzu gebe es an einem ingenieurwissenschaftlichen Fachbereich bereits „Reflexionsrunden" (FB, Pos. 85), um Geschlechterverhältnisse in der Lehre bewusst gestalten zu können.

Inhaltliche Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Insbesondere die Fachbereichsleitungen sprechen die Notwendigkeit von inhaltlichen und thematischen Weiterentwicklungen der dezentralen Gleichstellungsarbeit an. Diese sind hauptsächlich im Bereich der Karriereförderung situiert und reichen von der Gewinnung von Studentinnen bis hin zur Organisation von Berufungsverfahren sowie Möglichkeiten des Top-Sharings, d. h. des Teilens von Leitungspositionen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die meisten Empfehlungen auf Karriereförderung ausgerichtet sind. Hierbei halten insbesondere (Pro-)Dekaninnen die Sichtbarkeit von Frauen als Forschende sowie als Führungspersonen im Sinne von Rollenvorbildern für ausschlaggebend:

> *„Also das Nadelöhr, in diese Berufsgruppe [Professor_in] einzumünden, ist sehr fein. Und sich bis dahin durchgetastet zu haben, ist, glaube ich, an vielen Stellen nicht mal unbedingt ein Frauenproblem. Aber Frauen sichtbar werden zu lassen in ihrer Kompetenz, in ihrem unfassbaren Fleiß und auch in ihrer Führungsstärke" (FB, Pos. 94).*

Das Ziel einer Dekanin ist es, Frauen zu „ermutigen, in Verantwortung zu gehen" (FB, Pos. 96). Darüber hinaus sieht sie die Notwendigkeit, Unterstützungsmöglichkeiten für den Erwerb von Führungsqualifikationen – wie etwa Coachings – bekannt zu machen.

Eine Prodekanin betont die Bedeutung, bei „Awareness und Empowerment" nicht allein „an die Führungskräfte [zu] denken, sondern an die potenziell werdenden Führungskräfte", und auf der Ebene des Fachbereichs „eine gewisse Kultur [zu] diskutieren, vielleicht auch vor[zu]geben", damit alle, „Männer wie Frauen oder alle Geschlechter sozusagen sensibilisiert sind" (FB, Pos. 55). Dabei käme auch den unteren Hierarchieebenen Gestaltungsmacht zu, um „die jetzigen Führungskräfte ein Stück weit von unten […], also vom Nachwuchs her auch zu erziehen" (FB, Pos. 55). Ebenso bleibe es wichtig, junge Frauen zu ermutigen, „dass sie sich auch zeigen" (FB, Pos. 87), und ihnen zu vermitteln, dass sie sich auch gegen eine geschlechterstereotype Berufswahl entscheiden können.

Vernetzung und Kooperationen stärken

Nicht zuletzt betonen viele Gesprächspartner_innen die Bedeutung von Netzwerkarbeit für die Gleichstellung am Fachbereich. Dabei richten sich die Kooperationsvorschläge der Fachbereichsleitungen stärker nach innen, während die zentralen Gleichstellungsbeauftragten die hochschulweite Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten fokussieren.

Für die dezentralen Gleichstellungsakteurinnen sei es wichtig, sich gut „innerhalb des Fachbereichs" (FB, Pos. 113) zu vernetzen und auch selbst Netzwerke und Projekte zu initiieren, um so im Kleinen anzufangen. Ein Dekan empfiehlt der Gleichstellungsbeauftragten auch aus strategischen Gründen, dafür zu sorgen,

> *„Teil des Fachbereichs zu sein, weil sich an einer Hochschule über eine kollegiale Zusammenarbeit, sage ich mal, freundliche Hinweise häufig mehr erreichen lässt, als zu sagen: ‚Ich bin immer dagegen'" (FB, Pos. 81).*

Dass die Rolle einer Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich Konfliktpotenzial birgt, betont auch eine andere Dekanin indirekt, indem sie Netzwerke auch deshalb wichtig findet, weil Menschen darin bestärkt werden, „Koalitionen zu bilden bezogen auf gegenseitige Unterstützung, auch wenn die inhaltlichen Auffassungen auseinandergehen" (FB, Pos. 96). Sie selbst bereite sich etwa auf Fachbereichskonferenzen immer mit anderen Dekaninnen durch ein Vorgespräch vor, um dort gemeinsam agieren zu können.

Für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten steht die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, bspw. im Rahmen kollegialer Unterstützung, im Fokus. Dabei sehen sie sich selbst in einer aktiven, organisierenden Rolle, denn „für eine Selbstorganisation ist die Gruppe zu groß" (ZGB, Pos. 107). Dabei sei „die Netzwerkarbeit der Frauen untereinander […] weiterhin eine politische Arbeit" (ZGB, Pos. 169), für die einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten aktuell jedoch die Ressourcen im Alltag fehlten. Daher wünsche sie sich: „Mehr Zeit für Netzwerkarbeit und Netzwerkpflege" (ZGB, Pos. 169). Denn Gleichstellungsarbeit an Hochschulen könne nicht von einer Person zentral verantwortet werden: „Es geht nicht ohne diese Gemeinschaft zwischen dezentral und zentral", zumal gerade die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten „aus ihrer Profession […] heraus ganz anders über Gleichstellungsthemen nachdenken können" (ZGB, Pos. 181).

Daher regt eine weitere zentrale Gleichstellungsbeauftragte an, die Zusammenarbeit mit den dezentralen Kolleginnen durch eine „klare" und „systematische Kommunikation" (ZGB, Pos. 105) zu strukturieren, etwa in Form regelmäßiger Treffen einmal pro Semester. Von einem verstärkten Austausch könnten beide Seiten profitieren und bspw. einer Vereinzelung entgegenwirken.

9.4 RESÜMEE

In den Expert_innengesprächen sehen insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dass ein Transformationsprozess hin zu mehr Gleichstellungsoffenheit an den Hochschulen begonnen hat und auch bereits erste Früchte trägt: So hat Gleichstellung ihrer Meinung nach deutlich an Sichtbarkeit und Anerkennung gewonnen und mehr Ressourcen stehen zur Verfügung. Auch vor dem Hintergrund ihrer Professionalisierung wird die Gleichstellungsexpertise der Akteurinnen mittlerweile insbesondere in Berufungsverfahren geschätzt. Zudem ist Gleichstellung den Leitungen zufolge an einigen Fachbereichen nunmehr Teil der Organisationskultur oder kann zumindest als Thema nicht mehr ignoriert und weggeschoben werden. Nach wie vor berichten Dekanatsleitungen allerdings auch von fortbestehenden Widerständen und Hürden, sodass zumindest an einigen Fachbereichen weiterhin von einer Nichtakzeptanz von Gleichstellungsthemen ausgegangen werden kann, durch die sich Geschlechterstereotype und Widerstände weiterhin manifestieren.

Nach dem Erfolg ihrer eigenen Arbeit gefragt, macht die Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen zugleich die mit der Tätigkeit verbundenen Herausforderungen sichtbar: Der von 40,1 % der Teilnehmenden am häufigsten genannte Fortschritt besteht in der Sensibilisierung des Fachbereichs für Gleichstellungsthemen, gefolgt von der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Erfolgen bei Berufungsverfahren. Dass ein Bewusstsein für Gleichstellungsthemen für die dezentralen Amtsinhaberinnen ein so hohes Gewicht hat – und weitere Befragte es ebenfalls als Erfolg verbuchen, für ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung zu erhalten –, verdeutlicht, dass die gelebte Gleichstellungskultur an vielen Hochschulen noch entwicklungsfähig ist. Zudem zeigt der hohe Antwortausfall bei dieser offenen Frage, dass es einigen Studienteilnehmenden schwerfällt, überhaupt klare Erfolge ihrer Tätigkeit zu benennen.

Als wichtigstes Erfordernis für eine Stärkung der dezentralen Gleichstellungsarbeit sehen die Teilnehmenden der Online-Befragung mehr Gleichstellungsoffenheit an. Etwas mehr als die Hälfte der befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wünscht sich an erster Stelle mehr Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Arbeit, gefolgt von einer stärkeren Berücksichtigung von Gleichstellung in ihren dezentralen Einheiten. An dritter und vierter Stelle folgen eine stärkere zeitliche Entlastung von den eigenen sonstigen Aufgaben sowie ein (größeres) Budget für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen. Insbesondere die Stellvertreterinnen wünschen sich zudem eine klarere Definition ihrer Aufgaben sowie Verbesserungen im Rahmen ihrer Einarbeitung.

Für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Fachbereichsleitungen stehen eine auskömmliche Finanzierung dezentraler Gleichstellungsarbeit – im Sinne von Zeit und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und in Form eines Gleichstellungsbudgets – sowie eine verbesserte strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich im Mittelpunkt. Insbesondere die zentralen Gleichstellungsbeauftragten betonen, dass die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags bei den Fachbereichen in den Dekanaten liegt. Ebenso ist die Hochschulleitung als oberste Dienstherrin gefordert, die Fachbereiche an ihre Zuständigkeit zu erinnern. Dass dies notwendig ist, geht auch aus einzelnen Rückmeldungen der Fachbereiche hervor, die eine fortbestehende Verantwortungsdelegation sichtbar machen. Von der Landespolitik und der Weiterentwicklung des Hochschulgesetzes erhoffen sich die Expert_innen eine Präzisierung der Grundlagen dezentraler Gleichstellungsarbeit – etwa hinsichtlich der Aufgaben und Verantwortlichkeiten, aber ebenso in Bezug auf eine kontinuierliche und auskömmliche Ausstattung, die für eine Erledigung der Aufgaben unerlässlich ist. Neben einer weiteren Professionalisierung der Arbeit auf der Ebene der Fachbereiche halten die Fachbereichsleitungen insbesondere Maßnahmen im Rahmen von Bewusstmachung bzw. Sensibilisierung und der Karriereförderung für notwendig.

Eine Verstärkung der Vernetzung innerhalb des Fachbereichs sowie zwischen den verschiedenen Gleichstellungsakteur_innen der Hochschule ist unerlässlich, um Gleichstellungsarbeit am Fach erfolgreich zu gestalten. Hinzu kommen Anerkennung und Wertschätzung – sowohl für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als auch für die Bedeutung dezentraler Gleichstellungsarbeit als Grundlage für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags – als förderliche Haltungen am Fachbereich.

10 ZUSAMMENFASSUNG: GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH – BEDEUTUNGEN, ERFAHRUNGEN UND ERFORDERNISSE

Die erfolgreiche Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechter hängt maßgeblich von den Fachbereichen ab, wie die vorangegangenen Analysen deutlich zeigen. Denn in Professionsorganisationen wie den Hochschulen verfügen die dezentrale Ebene und insbesondere die Professor_innen über ein hohes Maß an Autonomie und Gestaltungsmacht. Organisationsbezogene Gleichstellungsziele können daher nicht unmittelbar hierarchisch von der Hochschulleitung durchgesetzt werden.

Ziel der vorliegenden Teilstudie ist es, empirisches Wissen über die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen der nordrhein-westfälischen Hochschulen zu gewinnen. Hierfür bilden Website-Recherchen, eine Online-Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie Expert_inneninterviews mit (Pro-)Dekan_innen und weiteren dezentralen Akteur_innen ausgewählter Fachbereiche sowie mit zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Grundlage. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung zusammengefasst, bevor das Kapitel mit Handlungsempfehlungen für eine Weiterentwicklung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen schließt.

10.1 WISSENSLÜCKEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR GLEICHSTELLUNG IM FACHBEREICH ALS AUSGANGSPUNKTE DER UNTERSUCHUNG

Der eingangs vorgestellte Forschungsüberblick systematisiert bisherige Studien zu Gleichstellung in den Fachbereichen von Hochschulen anhand von vier thematischen Zugängen: dem Verhältnis zwischen Hochschulleitung und Fachbereich (1), dem Wandel und der Beharrung in den Geschlechterordnungen (2), der Verankerung von Gleichstellung in den Fachbereichen (3) sowie dem Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (4). Gleichstellung im Fachbereich, so das Ergebnis, hat bislang eher als Randthema Eingang in die mittlerweile breit ausdifferenzierte gleichstellungsbezogene Hochschulforschung gefunden, zumeist in Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Strukturreform der Hochschulen, die auf Autonomie, Wettbewerb und Leistungsorientierung, aber auch auf Gender-Mainstreaming als bevorzugte Steuerungsprinzipien setzte. Dabei, so wird konstatiert, sehen sich Hochschulleitungen mit dem Dilemma konfrontiert, entweder durch klare Top-down-Entscheidungen Widerstände der Fachbereiche hervorzurufen oder auf freiwillige Gleichstellungsmaßnahmen zu setzen, die ohne allzu große Konfrontationen umgangen werden können. Dezentrale Gleichstellungsarbeit ist somit nach wie vor durch die hohen Autonomie- und Freiheitsgrade der Fachbereiche sowie durch die Persistenz tradierter Geschlechternormen geprägt, die Wissenschaft und Forschung weiterhin mit Männlichkeit assoziieren. Um dennoch Gleichstellung in den Fachbereichen voranzubringen, bedarf es laut Forschungsliteratur konsensorientierter Prozesse zwischen Hochschulleitung und Fachbereich, die die jeweiligen Wissenskulturen und Ausgangsbedingungen der unterschiedlichen Fächer

berücksichtigen, zugleich aber auch die angebliche Geschlechtsneutralität von Wissenschaft als eine Illusion begreifen. Ob Fachbereiche eigene Handlungsmöglichkeiten entwickeln, hängt dabei auch von zugrunde gelegten Deutungsmustern über die Ursachen von Geschlechterungleichheit ab. Wird diese als Defizit von Frauen oder als außerhalb des Verantwortungsbereichs der Hochschulen liegend konstruiert, schätzen Fachbereiche ihre eigenen Spielräume für Gleichstellungshandeln als gering ein. Eine weitere Herausforderung liegt darin, dass das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gleichermaßen als voraussetzungsvoll und unterausgestattet beschrieben wird, und sich Amtsinhaberinnen auch mit Widerständen und Anfeindungen konfrontiert sehen.

Das gewählte Untersuchungsdesign – ein Methodenmix aus qualitativen und quantitativen Erhebungen und Analysen – zielt darauf ab, Wissen über zentrale Akteur_innen, über Themen und Handlungsfelder sowie die Bedingungen dezentraler Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in NRW zu generieren. Mittels einer Website-Recherche der Grund- und Wahlordnungen der nordrhein-westfälischen Hochschulen sowie einer teilstandardisierten Online-Befragung der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten werden zunächst Rahmenbedingungen des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ermittelt. Zudem interessieren die Handlungskontexte für dezentrale Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen ebenso wie die subjektive Bewertung von Erfolgen und Widerständen. Diese werden, neben der Online-Befragung, auf der Grundlage von Expert_inneninterviews mit (Pro-) Dekan_innen, weiteren Gleichstellungsakteur_innen der Fachbereiche sowie den zentralen Gleichstellungsbeauftragten erschlossen. Mittels dieser Daten können Arbeitsinhalte, Handlungsfelder, persönliche Erfahrungen sowie Akteurskonstellationen dezentraler Gleichstellungsarbeit und -strukturen multiperspektivisch analysiert werden.

10.2 UNTERSCHIEDLICHE RAHMENBEDINGUNGEN – ÄHNLICHE HERAUSFORDERUNGEN: AMT UND AUSSTATTUNG DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Website-Recherche zu zentralen Organisationsregelungen sowie die Online-Befragung der dezentralen (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten zeigen, dass das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unter unterschiedlichen Voraussetzungen ausgeübt wird. So variiert die Größe der Gleichstellungsteams ebenso wie die Dauer von Amtsperioden und die Zugehörigkeit der Amtsinhaberinnen zu einer der vier Statusgruppen je nach Hochschule. Laut den Auswertungen der Online-Befragung sind die dezentralen Amtsinhaberinnen hauptsächlich in Zweier- oder Viererteams tätig, und ihre Amtsperioden dauern überwiegend zwei oder vier Jahre. Die Mehrheit der (stellvertretenden) dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gehört der Statusgruppe des akademischen Mittelbaus an, gefolgt von der Gruppe der Professor_innen und den MTV-Beschäftigten. Studierende üben das Amt nur in Einzelfällen aus.

Zugleich werden in den Antworten der Befragten Gemeinsamkeiten sichtbar: Neben der hohen intrinsischen Motivation für die Amtsübernahme sind hier auch die überwiegend guten Kooperationsbeziehungen zu nennen, die die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen innerhalb ihres Teams, zu den zentralen Gleichstellungsbeauftragten und auch mehrheitlich zu den Fachbereichsleitungen pflegen. Kontakte zur Hochschulleitung und insbesondere zu landes- oder bundesweiten Zusammenschlüssen haben demgegenüber eine deutlich geringere Bedeutung. Besonders hervorzuheben sind zudem Ähnlichkeiten der von den Amtsinhaberinnen identifizierten Herausforderungen für die Umsetzung von Gleichstellung. Hier werden von ihnen insbesondere die fehlenden Kompensationen für die hohen zusätzlichen zeitlichen Belastungen durch das Amt angeführt: Nur eine deutliche Minderheit der Gleichstellungsbeauftragten ist für die Amtsführung von ihren eigentlichen Tätigkeiten freigestellt – und wenn, dann nur in einem äußerst geringen Umfang. Auch ein Budget für die Umsetzung von Maßnahmen steht nur an einer überschaubaren Zahl von Fachbereichen zur Verfügung. Der Mangel an Ausstattung zeigt sich nicht zuletzt darin, dass die befragten dezentralen Amtsinhaberinnen als häufigste ihnen zur Verfügung gestellte Ressource den Besuch von Fortbildungen während der Arbeitszeit nennen. Ansonsten bewerten die Amtsinhaberinnen ihre Ausstattung mehrheitlich als unzureichend. Dies betrifft primär die eigene Entlastung, aber ebenso die für Gleichstellung verfügbaren personellen und finanziellen Mittel. Die Fachbereichsleitungen zeichnen demgegenüber ein eher gemischtes Bild: Während an einzelnen Dekana-

ten Referentinnenstellen für Gleichstellungsarbeit bestehen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte teilweise über zeitliche Entlastung verfügen, sehen andere Fachbereiche das Amt als wenig aufwendig an. Sie verorten es stärker ehrenamtlich im Sinne der akademischen Selbstverwaltung, bei der für die Teilnahme an Gremien auch keine Entlastung bereitgestellt wird – eine Perspektive, der insbesondere die befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten, aber auch einzelne Prodekaninnen vehement widersprechen.

Dessen ungeachtet machen die Fachbereichsleitungen sowie die zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterschiedliche Erfahrungen damit, Interessierte für die Übernahme des Amtes zu motivieren. Während sich dies für manche unproblematisch gestaltet, bestehen an anderen Fachbereichen größere Schwierigkeiten. Diese werden z. T. auch dadurch gelöst, dass das Amt durch ein weibliches Mitglied des Dekanats besetzt wird und eine Prodekanin in Personalunion als Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte fungiert. Solche Konstellationen werden aufgrund der Nähe zu den Entscheidungsprozessen innerhalb des Dekanats als vorteilhaft für die Förderung von Gleichstellung eingeschätzt. Weitestgehende Einigkeit herrscht zwischen allen Befragtengruppen, dass es für die Umsetzung von Gleichstellung am Fachbereich mehr Ressourcen braucht. Bei der Frage, inwieweit Gleichstellung generell über Geld gesteuert werden sollte, zeigen sich hingegen Ambivalenzen. Während einige Gesprächspartner_innen die Notwendigkeit finanzieller Anreize bedauern oder deren Einfluss auf Gleichstellungsziele als gering einschätzen, heben insbesondere die befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten positive Aspekte hervor: So habe der Stellenwert von Gleichstellung durch vom Bund aufgelegte Förderprogramme wie das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder oder durch die von der DFG verabschiedeten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards insgesamt profitiert.

10.3 GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN WIDERSPRUCH UND AKZEPTANZ – THEMEN- UND HANDLUNGSFELDER IM FACHBEREICH

Als Begriff kann Gleichstellung verschiedene Bedeutungen annehmen. In den Expert_inneninterviews mit den Fachbereichsleitungen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten werden insbesondere Chancengleichheit und Frauenförderung, aber auch breitere Verständnisse genannt, die sowohl Geschlechtervielfalt als auch weitere Ungleichheitsdimensionen jenseits von Geschlecht beinhalten können. Welche Gleichstellungsziele verfolgt und welche Handlungsfelder vordringlich bearbeitet werden, hängt sehr stark von den Ausgangsbedingungen am Fachbereich ab: Ist der Fachbereich groß und umfasst eine Vielzahl an Instituten, oder handelt es sich um eher kleine Einheiten, in der sich die Fachbereichsangehörigen in der Regel auch persönlich kennen? Sind die Frauenanteile über alle Statusgruppen hinweg niedrig, ungleich oder ausgeglichen? Wie etabliert sind Gleichstellungsstrukturen im Fachbereich, und über wie viele Ressourcen verfügen sie? Trotz Unterschieden identifizieren alle Befragtengruppen die Begleitung von Berufungsverfahren als zentrales Handlungsfeld für Gleichstellung im Fachbereich. Darüber hinaus sind auch die Gewinnung von Studentinnen, die Karriereförderung von Frauen, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insbesondere für Frauen) häufig genannte Themen. Der Einbezug von Diversitätspolitiken wird insbesondere von den Fachbereichsleitungen thematisiert, oft im Grundsatz zustimmend, auf der Handlungsebene werden jedoch Konflikte um Ressourcen deutlich. Die Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt sowie der Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird hingegen vergleichsweise häufig von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst als Handlungsfeld benannt, während diese Aspekte in den Expert_inneninterviews von den (Pro-)Dekan_innen nur selten erwähnt werden. Auffällig ist, dass die befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die Affinität zu Gleichstellung in ihrem Fachbereich als eher gering einschätzen und der Hochschule insgesamt ein besseres Zeugnis ausstellen, während dies bei den befragten Fachbereichsleitungen eher umgekehrt ist. Diese lokalisieren Vorbehalte gegenüber Gleichstellung eher an anderen Fachbereichen bzw. externalisieren Widerstände und Hürden für die Gleichstellung stärker, indem sie diese als gesamtgesellschaftliche Problematiken deuten.

Anhand der an den Fachbereichen bearbeiteten Themenfelder werden zudem Handlungs- und Zielkonflikte um Gleichstellung sichtbar. Diese betreffen sowohl Fragen nach dem Verhältnis von Gleichstellung

und den Kriterien wissenschaftlicher Leistungsbeurteilung (Bestenauslese) im Kontext von Berufungsverfahren als auch Fragen nach der Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung durch die Fachbereichsleitung und zuständigen Gremien. Ambivalent werden in diesem Kontext insbesondere die Vorgaben zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung sowie die Pflicht, als Gleichstellungsbeauftragte eine Frau zu bestellen, beurteilt. Fungieren diese Vorgaben einerseits als Korrektiv und können zur Verfahrensgerechtigkeit und stärkeren Repräsentation von Wissenschaftlerinnen beitragen, problematisieren einige Fachbereichsleitungen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auch die damit verbundene Mehrbelastung von Frauen, denen – trotz ihrer Minderheitsposition an vielen Fachbereichen – hierdurch auch noch die Verantwortung für Gleichstellung zugewiesen werde.

Aus manchen Expert_inneninterviews mit Dekan_innen geht hervor, dass Gleichstellung von ihnen zwar als ein wichtiges Anliegen bewertet wird, jedoch zugleich als der Wissenschaft äußerlich begriffen und in Gegensatz zu wissenschaftlichen Leistungskriterien gestellt wird. Zum Vorschein kommt hier ein Verständnis von Gleichstellung, das vorrangig darauf zielt, Frauen für eine wissenschaftliche Karriere oder zu einer Bewerbung auf eine Professur zu motivieren, während die Karrierebedingungen sowie die Verfahren selbst nicht zum Gegenstand von Gleichstellungshandeln gemacht werden. In diesem Zusammenhang werden Interventionen von dezentralen oder zentralen Gleichstellungsbeauftragten – bspw. im Rahmen von Berufungsverfahren – als Störung des als neutral vorgestellten Verfahrens der Leistungsbeurteilung verstanden und vereinzelt auch als – unlauterer – Eingriff in die akademische Selbstverwaltung und die Autonomie des Fachbereichs angesehen. Zugleich weisen einige Gesprächspartner_innen darauf hin, dass das Argument der Bestenauslese auch genutzt wird, um offene Widerstände gegenüber Gleichstellungsanliegen zu verschleiern. Wissenschaftliche Leistungsbewertungen werden so – anders als dies einige befragte Expert_innen einfordern – nicht mehr auf vergeschlechtlichte Wissenspraxen hin reflektiert. Daher erscheint Gleichstellung als ihr Gegensatz und nicht als ein bedeutendes Korrektiv, mit dessen Hilfe nicht nur absichtsvoller Diskriminierung, sondern auch unbewusst bleibenden Geschlechterstereotypen und Vorurteilen begegnet und insgesamt fairere Verfahren sichergestellt werden können.

10.4 GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN VERANTWORTUNGSÜBERNAHME DER FACHBEREICHSLEITUNG UND ZUSTÄNDIGKEIT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die befragten Fachbereichsleitungen beziehen sich nichtsdestotrotz positiv auf Gleichstellung als eine Querschnittskategorie, die Eingang in alle Strukturen und Prozesse des Fachbereichs findet. Allerdings wird in den Schilderungen deutlich, dass dies bei der Umsetzung in den Fachbereichen sehr unterschiedlich ausgelegt wird. So berichten einzelne (Pro-)Dekaninnen von ihrem kontinuierlichen und bisweilen mühevollen Einsatz dafür, Gleichstellung in Kommissionssitzungen bei allen Anlässen zu thematisieren. Dem stehen Berichte gegenüber, in denen Gleichstellung zwar als Querschnittsthema benannt, der mit ihrer Umsetzung verbundene Aufwand jedoch für gering erachtet wird. Auch vor dem Hintergrund fortbestehender Ungleichheiten bei den Frauenanteilen an Professuren oder Studierenden stellt sich die Frage, inwiefern Schilderungen einer breiten Akzeptanz von Gleichstellung, die keinerlei Kontroversen auslöse, nicht auch auf eine Irrelevanz der Thematik an den entsprechenden Fachbereichen hindeuten.

Die von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten identifizierten Herausforderungen, aber auch die von ihnen geschilderten Gleichstellungserfolge, unterstreichen nochmals deutlich, dass die Akzeptanz der Thematik an den Fachbereichen weiterhin verbesserungsbedürftig ist. Denn jenseits der Problematik, über nur unzureichende Entlastung sowie Ressourcen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu verfügen, mahnen die befragten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowohl ein fehlendes Interesse als auch die mangelnde Akzeptanz ihrer Arbeit im Fachbereich an und berichten von Abwertungen und teils auch persönlichen Benachteiligungserfahrungen. Dass der von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten am häufigsten genannte Erfolg eine gelungene Sensibilisierung des Fachbereichs für Gleichstellungsthemen darstellt, legt nahe, dass Akzeptanz für Gleichstellung in den Fachbereichen nicht als selbstverständlich anzusehen ist. Dafür spricht ebenso die Tatsache, dass sich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mehrheitlich eine größere Anerkennung und Wertschät-

zung wünschen und sich knapp die Hälfte eine stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsarbeit durch den Fachbereich erhofft. Auch die im Rahmen der Expert_inneninterviews befragten zentralen Gleichstellungsbeauftragten zeichnen das Bild von dezentraler Gleichstellungsarbeit als einem Konfliktfeld, in dem es einerseits ihre Aufgabe ist, sich schützend vor ihre dezentralen Kolleginnen zu stellen und diese zugleich mit entsprechenden Ressourcen – insbesondere Gleichstellungswissen, einer professionellen Haltung und Handlungskompetenz – auszustatten. Anerkennung, so lässt sich aus den Ausführungen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten schließen, müssten die Fachbereiche den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für diese Rolle als Hüterin des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags und unbequeme Mahnerin zollen, mit der sie etwa in Berufungsverfahren letztlich für Rechts- und Verfahrenssicherheit sorgen. Ein entsprechender Wandel zu mehr Gleichstellungsfreundlichkeit zeichnet sich, so ein Ergebnis der Expert_inneninterviews, zwar durchaus ab, vollzieht sich allerdings immer noch äußerst schleppend.

In diesem Kontext heben die zentralen Gleichstellungsbeauftragten zudem hervor, dass Gleichstellung gesetzlich als Leitungsaufgabe definiert ist. Daher trägt die jeweilige Dienststelle die Verantwortung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Diese Sichtweise teilen nicht alle Dekan_innen, sondern die Umsetzung der Gleichstellung wird von ihnen primär in der Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten gesehen. Entsprechend begreifen manche Fachbereichsleitungen Gleichstellungsvorgaben – auch durch die Hochschulleitung – als Eingriff in die Autonomie des Fachbereichs. Hierbei spielen möglicherweise spezifische Geschlechterkonstellationen und androzentrische Konzeptionen von Wissenschaft und Fachbereichsleitung eine Rolle, denn demgegenüber stehen Schilderungen guter Kooperation – sowohl zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Fachbereichsleitung als auch zur Hochschulleitung –, die insbesondere von (Pro-) Dekaninnen in gleichgeschlechtlichen Settings berichtet werden. In all diesen Konstellationen wird die Bedeutung informeller Kommunikation und persönlicher Netzwerke deutlich, was ebenfalls veranschaulicht, dass Gleichstellungsarbeit noch besser strukturell in die Hochschul- und speziell die Fachbereichsorganisation integriert werden muss. Insbesondere für die zentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasst dies auch eine stärkere gesetzliche Fundierung, um Handlungsfelder, Aufgaben und Verantwortlichkeiten für Gleichstellung am Fachbereich zu präzisieren und mittels entsprechender Ressourcen auch auskömmlich auszustatten und zu professionalisieren.

10.5 EMPFEHLUNGEN FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG UND PROFESSIONALISIERUNG DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Auf Grundlage der vorliegenden Studie wurden Empfehlungen für die Akteur_innen entwickelt, die auf unterschiedliche Weise Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen tragen: die Landespolitik, die Hochschul- und Fachbereichsleitungen sowie die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. So gehört es zu den Aufgaben des Landes, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Konkretisierung des Gleichstellungsauftrags an den Hochschulen festzulegen und ggf. neu zu justieren. Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter obliegt der Hochschulleitung, die Dekan_innen sind als Leitungskräfte verantwortlich für ihren Fachbereich. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt zu Fragen der Gleichstellung die Hochschulleitung, die weiteren Organisationseinheiten und Gremien der Hochschule sowie die Hochschulangehörigen. Sie wirkt sowohl in allen Gremien der Hochschule als auch bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen mit.

Die folgenden Empfehlungen dienen dazu, die Gleichstellung in den Fachbereichen voranzubringen. Hierzu gehört die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit und insbesondere des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Landespolitik: Gesetzesgrundlagen dezentraler Gleichstellungsarbeit präzisieren

Die Umsetzung von Gleichstellung in den Fachbereichen benötigt einen präzisen gesetzlichen Rahmen und auskömmliche Ressourcen.

Notwendig ist seitens der Landespolitik, …

… **gesetzliche Grundlagen für eine stärkere Professionalisierung von Gleichstellung in den Fachbereichen zu schaffen.**
Es liegt in der Verantwortung des Landes, gesetzlich die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ihre Aufgaben, wie etwa die Begleitung von Berufungsverfahren, die Beratung der Fachbereichsleitung, die Erstellung von Gleichstellungsplänen sowie die Durchführung entsprechender Maßnahmen, gut erfüllen können. Daher sollte das Land die Entlastungsregelungen des LGGs für die Hochschulen präzisieren und festlegen, dass mit dem Amt eine Freistellung von mindestens 50 % einer Vollzeitstelle verbunden ist. Bei der genauen Bemessung ist die Anzahl der Fachbereichsangehörigen, zu denen auch die Studierenden zählen, zu berücksichtigen.

… **die Wirkung der Förderprogramme des Landes auf der Ebene der Fachbereiche zu überprüfen.**
Das Land stellt durch die Förderprogramme „FF-Hochschulen“ und „FF-Med“, durch die Förderung von Professuren mit Gender-Denominationen sowie durch den Landesanteil am Professorinnenprogramm bereits Mittel für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags bereit, die an den Hochschulen auch für die Finanzierung dezentraler Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden. Das Land sollte zeitnah deren Wirkung überprüfen, um festzustellen, wie sich die Entlastung und Ausstattung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

… **Gleichstellung in die Erneuerung der Hochschulvereinbarungen zu integrieren.**
Die Landesregierung sollte das Thema Gleichstellung bei der Hochschulvereinbarung sowie den Sonder-Hochschulverträgen zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Hochschulen als eigenen Abschnitt in die Vereinbarungen integrieren, mit dem Ziel, die Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen zu stärken.

Hochschulleitung: Gleichstellung systematisch an der Hochschule verankern

Die Verwirklichung von Gleichstellung gehört zu den grundgesetzlich festgelegten Aufgaben der Hochschulen. Dabei hat die Hochschulleitung dafür Sorge zu tragen, dass der gesetzliche Gleichstellungsauftrag systematisch auf der Ebene der Fachbereiche umgesetzt wird.

Notwendig ist seitens der Hochschulleitung, …

… **die Umsetzung von Gleichstellung durch die Fachbereiche aktiv einzufordern und zu kontrollieren.**
Die Hochschulleitung muss dafür Sorge tragen, dass die Fachbereiche ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung nachkommen. Ziel der Hochschulleitung sollte es sein, die Fachbereiche zur Verabschiedung ambitionierter Gleichstellungsziele zu bewegen. Das wichtigste Steuerungsinstrument sind die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne, die im Sinne eines Gleichstellungscontrollings auch dazu genutzt werden können, das Erreichen der verabredeten Gleichstellungsziele zu überprüfen.

… **Ressourcen für dezentrale Gleichstellungsarbeit bereitzustellen.**
Um dezentrale Gleichstellungsarbeit zu stärken, sind durch die Hochschulleitung auskömmliche Mittel bereitzustellen, die u. a. der Entlastung, Qualifizierung und Weiterbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen dienen. Hierbei hat die Hochschulleitung sicherzustellen, dass diese Mittel von den Fachbereichen zweckgerecht eingesetzt und verausgabt werden. Des Weiteren sollte die Hochschulleitung die Gleichstellungsstrukturen an Fachbereichen stärken, bspw. durch die Einrichtung von Prodekanaten für Gleichstellung, Referent_innenstellen für dezentrale Gleichstellungsarbeit sowie durch die Bildung von dezentralen Gleichstellungskommissionen.

… **verbindliche Grundlagen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten festzulegen.**
Die Hochschulleitung sollte verbindliche Grundlagen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten schaffen. Hierzu gehören Regelungen zu den Voraussetzungen, die für das Amt zu erfüllen sind, sowie zur Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zudem bedarf es Bestimmungen zur Entlastung, Qualifizierung und Ausstattung der Amtsinhaberinnen sowie zu ihren Aufgaben und Rechten. Die Hochschulen sollten dies in ihrer Grundordnung oder mittels einer Richtlinie festlegen und den unterschiedlichen Gegebenheiten an den Fachbereichen Rechnung tragen.

… **Gleichstellung zum verpflichtenden Thema von Führungskräften zu machen.**
Alle Führungskräfte einer Hochschule müssen die gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben sowie ihre daraus erwachsenden Pflichten kennen. Zur Sicherung der Qualität und zur Gewährleistung von Kontinuität bei Personalwechseln, bspw. im Dekanat, sollten Gleichstellungsthemen in Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte, insbesondere für Dekanate, integriert werden. Weitere Zielgruppen sind Mitglieder der Fachbereichsräte, Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen, Projektleitungen sowie neuberufene Professor_innen in ihrer Rolle als Führungskräfte und Personalverantwortliche.

Fachbereichsleitungen: Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Hochschulalltag umsetzen

Als Querschnittsthema berührt Gleichstellung alle Belange des Fachbereichs und ist u. a. in Berufungs- und Personalverfahren, der Lehrplanung, in der Forschung sowie für die strategische Organisationsentwicklung relevant. Dabei ist Gleichstellung kein Gegensatz zu Kriterien wissenschaftlicher Leistung und Exzellenz, sondern deren integraler Bestandteil.

Notwendig ist seitens der Fachbereichsleitung, …

… **ein gleichstellungsfreundliches Klima am Fachbereich zu etablieren.**
Es ist die Aufgabe aller Personen, insbesondere der Dekan_innen, für ein gleichstellungsfreundliches Klima am Fachbereich zu sorgen. Hierzu gehört eine kritische Reflexion von Alltagspraxen in Lehre, Forschung und Fachbereichsorganisation sowie von Fachinhalten hinsichtlich geschlechterbezogener Stereotype, Benachteiligungen und Barrieren – etwa hinsichtlich Berufswahl, Karrierezielen oder Vereinbarkeit. Das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sollte ebenso Unterstützung und Wertschätzung erfahren wie die von ihr initiierten Maßnahmen. Im Fall von Gleichstellungsfeindlichkeit sollte die Fachbereichsleitung entschieden einschreiten und diese unterbinden – unabhängig davon, ob diese von Fachbereichsangehörigen, Studierenden oder Dritten ausgeht.

… **Gleichstellung systematisch in die Gremien und Strukturen des Fachbereichs zu integrieren.**
Das Dekanat bezieht Gleichstellung als ein Querschnittsthema in alle Belange des Fachbereichs ein. Hierbei ist es ebenfalls Aufgabe der Fachbereichsleitung, die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen – insbesondere

bei Berufungsverfahren, der Erstellung von Gleichstellungsplänen, der Entwicklungsplanung des Fachbereichs sowie Dekanats- und Fachbereichsratssitzungen. Dort sollte Gleichstellung zudem ein fester Berichtspunkt sein.

… **ein festes Budget für Gleichstellungsmaßnahmen am Fachbereich bereitzustellen.**
Um konkrete Maßnahmen umzusetzen, bspw. Veranstaltungen zur Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen oder Projekte zur Gewinnung von Studentinnen, benötigen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein festes, zweckgebundenes Budget, über das sie weisungsungebunden verfügen sollten.

Gleichstellungsbeauftragte: Gleichstellung am Fachbereich durch Kompetenz und Vernetzung gestalten

Als Expertinnen in Sachen Gleichstellung beraten die dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten die Fachbereiche sowie die Hochschulleitung und entwickeln Maßnahmen, die auf die Veränderung bestehender Geschlechterstereotype und -rollen und den Abbau von Benachteiligungen zielen. Für diese Aufgaben sind sowohl Gleichstellungs- und Organisationswissen als auch gut funktionierende Unterstützungsnetzwerke erforderlich.

Notwendig ist seitens der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, …

… **Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten anzubieten.**
Um ihren komplexen Aufgaben nachkommen zu können, müssen die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten die rechtlichen Grundlagen von Gleichstellungsarbeit kennen, über ein entsprechendes Organisationswissen sowie ein professionelles Auftreten verfügen. Diese Expertise vermitteln die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, indem sie die Onboarding-Prozesse gestalten, Gleichstellungswissen weitergeben, Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gestalten und als Ansprechpartnerinnen für ihre Kolleginnen in den Fachbereichen fungieren.

… **eine Arbeitsteilung mit ihren Vertreterinnen zu etablieren.**
Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten agieren in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, etwa in Berufungsverfahren. Es ist Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, eine adäquate Struktur für diese Vertretung zu entwickeln und diese im Sinne einer respektvollen und unterstützenden Kooperation mit ihren Vertreterinnen abzustimmen.

… **Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen.**
Um die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Bewältigung ihrer Aufgaben im Fachbereichsalltag zu stärken, werden Räume zur Vernetzung und zum gegenseitigen hochschulweiten Austausch benötigt. Formate wie kollegiale Fallberatung, Lunch Talks oder Stammtische sollten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte initiiert werden und können darüber hinaus für eine Vertiefung von Gleichstellungswissen oder die gemeinsame Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit genutzt werden.

Notwendig ist seitens der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, …

… **sich Gleichstellungswissen und -kompetenzen anzueignen.**
Um Gleichstellung am Fachbereich umzusetzen, müssen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dazu bereit sein, sich das erforderliche Gleichstellungswissen und die dafür notwendigen Hand-

lungskompetenzen anzueignen. Hierzu gehört der Besuch von Fortbildungen und Schulungen, etwa zu den gesetzlichen Grundlagen des Gleichstellungsrechts an Hochschulen, sowie die Bereitschaft zum Selbststudium oder dem Rückgriff auf entsprechende Leitfäden und FAQs. Ebenso stellt der regelmäßige Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Basis für eine gelingende Arbeit im Fachbereich dar.

… **einen Veränderungsprozess hin zu einer gleichstellungsfreundlichen Fachbereichskultur mitzugestalten.**
Zur Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gehört es, das Fachbereichshandeln kritisch zu begleiten und dabei die Einhaltung der gesetzlichen Gleichstellungsvorgaben im Blick zu haben. Dies gilt für Berufungsverfahren, aber auch für die Einhaltung der Gleichstellungspläne und die Umsetzung der Zielquoten. Eine enge Zusammenarbeit mit der Fachbereichsleitung ist hierfür eine wichtige Erfolgsbedingung. Ebenso notwendig ist die Fähigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, sich kritisch zu positionieren und zu erkennen, wann sie weiterer Unterstützung bei der Umsetzung von Gleichstellung, etwa durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder die Hochschulleitung, bedürfen.

Verzeichnisse

Literatur	390
Statistische Quellen	394
Gesetze	394
Abkürzungsverzeichnis Teil III – Online-Befragung	395

LITERATUR

Altenstädter, Lara/Klammer, Ute/Wegrzyn, Eva (2021): Corona verschärft die Gender Gaps in Hochschulen. WSI-Blog. https://www.wsi.de/de/blog-17857-corona-verschaerft-die-gender-gaps-in-hochschulen-30222.htm [Zugriff am 14.11.2025]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen. 3. Aufl. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskrimschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=7 [Zugriff am 14.11.2025]

Baaken, Uschi/Höppel, Dagmar/Telljohann, Nadine (Hrsg.) (2005): Jenseits des Tabus: Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen: Cuvillier

Beaufaÿs, Sandra/Hillen, Barbara (2022): Mental Load und Menstruation in der Hochschule. DuEPublico, Duisburg-Essen Publications online. https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00076123 [Zugriff am 14.11.2025]

Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, Senganata A./Schäfer, Sabine (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Essen. http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/report-2010/gender-report-2010.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Becker, Ruth/Riemann, Anja/Kortendiek, Beate (2004): Kinderbetreuungsangebote an nordrhein-westfälischen Hochschulen – eine Bestandsaufnahme. Essen. https://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-06_Netzwerk-FGF-Kinderbetreuungsangebote.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Biela, Jan/Warta, Katharina/Galati, Nadia/Zingerle, Simon/Klein-Franke, Silvie (2022): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation. Evaluationsbericht. Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9

Bock-Famulla, Kathrin/Girndt, Antje/Berg, Eva/Vetter, Tim/Kriechel, Ben (2023): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://doi.org/10.11586/2023041

Bogumil, Jörg (2013): Modernisierung der Universitäten: Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin: Edition Sigma

Bondestam, Fredrik/Lundqvist, Maja (2020): Sexual Harassment in Higher Education – A Systematic Review. In: European Journal of Higher Education, 10 (4), 397–419, https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833

Borgwardt, Rafaela/Eichholz, Erik (2003): Keine Via regia zur Gleichstellung. Ein Vergleich von klassischer Frauenförderung und ökonomischem Motivationsmodell an einem Fachbereich 1985 bis 2000. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 231–241

Borgwardt, Rafaela/Eichholz, Erik/Sievers, Andrea/Wachendorf, Petra (Hrsg.) (2003): Festung Fachbereich? Frauen und Gleichstellung in Organisationskultur, Personalauswahl und Lehre des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg 1974 bis 2000. Bielefeld: Kleine Verlag

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2023. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren und Frauen und Jugend

Burian, Julia (2023): Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Verwaltung seit Beginn der Coronapandemie – Belastungssituation von Hochschulbeschäftigten mit und ohne Care-Aufgaben. In: Ministerium für Kultur und Wissenschaft (Hrsg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. 46–56. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Burkhardt, Anke/König, Karsten (Hrsg.) (2005): Zweckbündnis statt Zwangsehe: Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Bonn: Lemmens. https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Zweckbuendnis-statt-Zwangsehe.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2022): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie: (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctv2r3365b

Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2020): Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9

Dahmen, Britt (2017): Balanceakte: Spannungsfelder aktueller Gleichstellungspolitik an Hochschulen. In: Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.), Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Tagungsdokumentation. Köln, 11–22. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld (2013): 25 Jahre unterwegs. Meilensteine der Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld von 1988–2013. Bielefeld: Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld. 2. erw. Aufl. https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/gleichstellung/nachgelesen/publikationen-bielefeld/Meilensteine_2013_Netz.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Eck, Sandra/Erbe, Birgit (2023): Nachhaltige Konzeptentwicklung für Gleichstellung: Genderbezogene Indikatoren an Hochschulen. In: Mittertrainer, Mina/Oldemeier, Kerstin/Thiessen, Barbara (Hrsg.), Diversität und Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, 273–286. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40316-4_16

Eckstein, Kirstin (2017): Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen: Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: Springer VS, 149–169. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8_8

Edwards, Erin/Pritchard, Delyth (Hrsg.) (2023): Sexual Misconduct in Academia: Informing an Ethics of Care in the University. London: Routledge

Erbe, Birgit (2022): Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten, Bd. 77. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-36917-0

Färber, Christine (2000): Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung. Frankfurt/Main: Campus

Feldmann, Maresa (2015): Der Blick in die Breite: Befragungsergebnisse zur Relevanz von Gleichstellung an deutschen Hochschulen. In: Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 163–204. https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0600

Gebrande, Julia/Simon, Katharina (2022): Handlungskonzepte gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen: Das 33-Modell. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 56–59. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Giebhardt, Ute (2006): Gleichstellungspolitik an der Hochschule – die Umsetzung gesetzlicher Regelungen an Hochschulen in Hessen und Niedersachsen: Eine Revision der Instrumente der 1990er Jahre. Kassel: Kassel Univ. Press. https://www.uni-kassel.de/ub/publizieren/kassel-university-press/katalog?h=9783899582000 [Zugriff am 14.11.2025]

Glöckner, Mandy/Lempp, Theresa/Fischer, Nadine/Krzywinski, Nora/Tampe, Katharina/Zimmermann, Hannah (2019): Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung vor dem Orientierungsrahmen einer geschlechtsneutralen Universität. In: ZeHf – Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 3 (1), 68–83. https://doi.org/10.25656/01:26980

Gruhlich, Julia/Weber, Lena/Langer, Antje/Mahs, Claudia (2025): Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Politik und Organisationen. In: Weber, Lena/Gruhlich, Julia/Langer, Antje/Mahs, Claudia (Hrsg.), Geschlecht und Gerechtigkeit: Aktuelle Perspektiven auf die Entstehung, Reproduktion und Transformation geschlechtlicher Ungleichheiten. Wiesbaden: Springer VS, 1–20. https://doi.org/10.1007/978-3-658-46935-1_1

Hark, Sabine/Hofbauer, Johanna (2023): Die ungleiche Universität – Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung. Wien: Passagen Verlag

Hein, Anja (2014): Alte Strukturen – neue Kompetenzen. Zur Professionalisierung von dezentraler Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 143–150. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr.10

Hendrix, Ulla (i.E.): Frauenquote: zwischen Legitimität, Effizienz und Macht. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS

Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike (2022): Hochschulgesetze im Fokus: Umsetzung des Diskriminierungsschutzes im Bundesländervergleich. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 34–37. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Sickelmann, Sarah (2022): Die Situation vor Ort: Richtlinien an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Vergleich. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken, Essen, 37–42. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Hillen, Barbara/Kroheck, Niklas (2022): Studieren und Menstruieren – geschlechtergerechterer (Hoch-)schulalltag durch kostenlose Menstruationshygieneartikel. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2022 (50), 43–50. https://doi.org/10.17185/duepublico/76058

Himmen, Esther (2019): Topsharing: eine Studie zum Interesse an Jobsharing auf Führungsebene. Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-24413-2

Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexander (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. 35. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006569 [Zugriff am 14.11.2025]

Hoebel, Merle/Durglishvili, Ana/Reinold, Johanna/Leising, Daniel (2022): Sexual Harassment and Coercion in German Academia: A Large-scale Survey Study. In: Sexual Offending: Theory, Research, and Prevention, 17, 1–34. https://doi.org/10.5964/sotrap.9349

Hugo, Friederike von (2014): Gut und an der richtigen Stelle – Die Erneuerung des Gleichstellungsrechtes im Rahmen der Novellierung des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes. In: djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, 17 (4), 184–186. https://doi.org/10.5771/1866-377X-2014-4

Humbert, Anne Laure/Ovesen, Nicole/Simonsson, Angelica/Strid, Sofia/Hearn, Jeff/Huck, Averil/Andreska, Zuzana/Linková, Marcela/Pilinkaitė Sotirovič, Vilana/Blažytė, Giedrė/Pereira, Bruna (2022): UniSAFE D6.1: Report on the Multi-level Analysis and Integrated Dataset. Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.7540228

Humphreys, Clarissa J./Towl, Graham J. (Hrsg.) (2022): Stopping Gender-Based Violence in Higher Education: Policy, Practice, and Partnerships. Milton: Taylor and Francis. https://doi.org/10.4324/9781003252474

International Labour Organization (2022): Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey. Report. Genf: International Labour Organization (ILO). http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm [Zugriff am 14.11.2025]

Kaiser, Robert (2021): Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30255-9

Kamphans, Marion (2014): Zwischen Überzeugung und Legitimation: Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06220-0

Kaus, Andrea/Tillmann, Anja (2003): Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Innovationsimpulse am Beispiel der Ruhr-Universität Bochum. In: Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 118–129

Kehm, Barbara M. (2012): Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? – Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule'. In: Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian J. (Hrsg.), Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer VS, 17–25. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18770-9_1

Kirschning, Antje (2023): Kunst braucht Nähe. Nähe braucht Regeln. Vom professionellen Umgang mit Grenzen in der musikalischen Ausbildung an Musikhochschulen. In: Pantelmann, Heike/Blackmore, Sabine (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention. Wiesbaden: Springer Gabler, 83–94. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_7

Kirschning, Antje (2022): Sexismus – Übergriffe – Machtmissbrauch überwinden. Vom mühsamen Kulturwandel an Kunst- und Musikhochschulen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 43–46. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Klammer, Ute/Altenstädter, Lara/Petrova-Stoyanov, Ralitsa/Wegrzyn, Eva (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.3224/84742397

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2022): Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Ungleichheiten im Mittelbau. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/84215

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Pay Gap. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/84191

Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Bünnig, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Gender Gap in der Hochschulmedizin. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/84192

Kortendiek, Beate/Hilgemann, Meike/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen. Gleichstellungspraktiken. Wissenschaftskarrieren. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/84180

Kultusministerkonferenz (2025): Vorausberechnung der Studienanfänger- und Studierendenzahlen 2024 bis 2035. Berlin. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/2025-09-17_Text_VB_Studienanfaenger-Studierende.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Landtag NRW (2014): Plenarprotokoll 16/66 vom 11. September 2014. https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMP16%2F66|6649|6664 [Zugriff am 14.11.2025]

Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.) (2018): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6

Lempp, Theresa (2022): Fakultäten als Adressatinnen von Gleichstellungspolitik. In: Meyer, Daniel/Reuter, Julia/Berli, Oliver (Hrsg.), Ethnografie der Hochschule. Bielefeld: transcript, 231–250

Lerchenmüller, Carolin (2023): Gender Publication Gap und weitere (Pandemie-)Hürden in Wissenschaftskarrieren. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. Düsseldorf, 57–61. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Lipinsky, Anke (2024): Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität, Bd. 32. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.21241/ssoar.97554

Lipinsky, Anke/Schredl, Claudia/Baumann, Horst/Humbert, Anne Laure/Tanwar, Jagriti (2022): Gender-based Violence and Its Consequences in European Academia. Summary Results from the UniSAFE Survey. UniSAFE Project no.101006261. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Löther, Andrea/Steinweg, Nina (2025): Gleichstellungspolitik in Fachbereichen im Spannungsverhältnis von hierarchischer Steuerung, Autonomie und Wettbewerb. In: Weber, Lena/Gruhlich, Julia/Langer, Antje/Mahs, Claudia (Hrsg.), Geschlecht und Gerechtigkeit. Wiesbaden: Springer VS, 213–225. https://doi.org/10.1007/978-3-658-46935-1_16

Löther, Andrea/Glanz, Sabrina (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Zweite Programmphase und Gesamtevaluation. Erweiterter Bericht. 22. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-54112-9

Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2017): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014a): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen, neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014b): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), Gleichstellungsarbeit an Hochschulen: neue Strukturen, neue Kompetenzen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 17–56. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-404984

Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern: Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvhktk88

Marx, Daniela/Kotlenga, Sandra (2017): Übliche Widerstände oder neue Infragestellungen? Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffe auf Gleichstellungsarbeit an Hochschulen in Niedersachsen. Göttingen. https://www.nds-lagen.de/download/Berichte/Abschlussbericht_LNHF-Projekt_Antifem_final_Sept_2018.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Mense, Lisa/Hendrix, Ulla/König, Sophie/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2024): Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau: Arbeit, Karriere, Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-45885-0

Mense, Lisa/Mauer, Heike (2022): Sexualisierte Diskriminierung als Phänomen geschlechterbasierter Gewalt. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 7–9. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.) (2022): Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview — konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hrsg.), Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft: Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden: Springer VS, 465–479. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91826-6_23

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (2015): Begründung des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014. Düsseldorf

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2024a): Entwurf eines Gesetzes betreffend die Stärkung der Hochschullandschaft (Hochschulstärkungsgesetz) – Vorlage 18/3086. Düsseldorf. https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-3086.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2024b): Ausschreibungstext: Programm zur Förderung von Gender-Denominationen für Professuren. Düsseldorf

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2023): „Maßnahmen der nordrhein-westfälischen Hochschulen für wertschätzenden Umgang – Ergebnis der Abfrage zu Maßnahmen zur Vermeidung von Machtmissbrauch" – Schriftlicher Bericht der Ministerin für Kultur und Wissenschaft an den Wissenschaftsausschuss. Drucksache 18/1348. Düsseldorf. https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV18-1348.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (2022): Hinweise und Erläuterungen zur leistungsorientierten Mittelverteilung an den Hochschulen in der Trägerschaft des Landes NRW. Düsseldorf

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2024): Eckpunkte zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in NRW auf der Basis der Empfehlungen des Wissenschaftsrates. Essen. https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_eckpunktepapier_240325_final_web-1.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Nussbaumer, Melanie (2023): Selbstverständlich – und doch umstritten. Wie sich Organisationen bezüglich Gleichstellung legitimieren. Zürich: Seismo. https://doi.org/10.33058/seismo.30875

Pantelmann, Heike/Blackmore, Sabine (Hrsg.) (2023): Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext: Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention. Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3

Riegraf, Birgit (2024): Die Kompetenz weiblicher Führungskräfte wird kritisch beäugt. In: Deutscher Hochschulverband (Hrsg.), Forschung & Lehre, 31 (1). https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/die-management-und-fuehrungskompetenz-weiblicher-fuehrungskraefte-wird-kritisch-beaeugt-6155 [Zugriff am 14.11.2025]

Riegraf, Birgit (2018): Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen. In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.), Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, 241–256. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_10

Riegraf, Birgit (2017): Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hrsg.), Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung: Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 21–38. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzpp4

Riegraf, Birgit/Löther, Andrea (2017): Einleitung. In: Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.), Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft. Tagungsdokumentation. Köln, 5–10. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5

Riegraf, Birgit/Weber, Lena (2014): Unternehmerische Hochschule. Veränderungen in der Gleichstellungspolitik und Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit. In: Löther, Andrea/Vollmer, Lina (Hrsg.), Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 74–86. https://doi.org/10.2307/j.ctvddzxqr

Roessler, Isabel (2024): CHECK Hochschulleitung in Deutschland – Update 2024. Gütersloh: CHE – Centrum für Hochschulentwicklung. https://www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland-2024/ [Zugriff am 14.11.2025]

Roloff, Christine (2003): Die Verbindung von Hochschulreform und Gender Mainstreaming. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 19–31

Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming: Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe. Bielefeld: Kleine Verlag

Roloff, Christine/Selent, Petra/Pfaff, Carsten (2003): Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie. Viereinhalb Jahre Projekt „QueR" an der Universität Dortmund. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 35–55

Roski, Melanie/Schacherl, Ingrid (2015): Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen: In: Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 53–70. https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0600

Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Maresa/Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern: Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0600

Schäfer, Sabine (2012): „… und dann stellt sich die Frage anders." Erste Ergebnisse aus dem Projekt Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2012 (30), 29–34. https://doi.org/10.17185/duepublico/72710

Schlenzka, Nathalie (2022): Schutz vor sexueller Belästigung an Hochschulen. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 18–23. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Schmidt, Uta (2024): Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Geschichte und Gegenwart einer Wissenschaftsinstitution Teil I und Teil II. Essen. https://doi.org/10.17185/duepublico/81757

Schumacher, Nina/Krause, Julx/Lembke, Ulrike (2023): Geschlechtervielfalt und Gleichstellung – aktuelle juristische Herausforderungen und alltägliche Praxis. In: Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (Hrsg.), Gender-Kongress 2023. Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen. Düsseldorf, 81–92. https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/2023_genderkongress_dokumentation_webfassung_0.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Selent, Petra (2003): Einführung: Fachbereiche auf dem Weg. In: Roloff, Christine/Selent, Petra (Hrsg.), Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittaufgabe, Bd. 149. Bielefeld: Kleine Verlag, 227–230

Selent, Petra (2002): Von der Analyse zur Aktivität – Geschlechtergerechte Entwicklungsprozesse in Fachbereichen. In: Roloff, Christine (Hrsg.), Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine Verlag, 99–115

Spandau, Michaela (2022): Rechtliche Situation und Rechtsberatung im Kontext von sexualisierter Gewalt an Hochschule. In: Mense, Lisa/Mauer, Heike/Herrmann, Jeremia (Hrsg.), Sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machtmissbrauch an Hochschulen entgegenwirken. Essen, 28–33. https://doi.org/10.17185/duepublico/75205

Statistisches Bundesamt (2024): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html [Zugriff am 14.11.2025]

Vollmer, Lina (2013): Von der Frauenförderung zum Gleichstellungsmanagement? Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In: Wissenschaftsmanagement, Zeitschrift für Innovation, 19 (2), 34–37. https://www.wissenschaftsmanagement.de/dateien/dateien/management/downloaddateien/wim_2013_02_lina_vollmer_von_der_frauenfoerderung_zum_gleichstellungsmanagement.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

Weber, Lena (2017): Die unternehmerische Universität: Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitiken in Deutschland, Großbritannien und Schweden. Weinheim, Basel: Beltz Juventa

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Achsen der Differenz: Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot, 286–319

Wissenschaftsrat (2023): Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland. Köln: Wissenschaftsrat. https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81

Wolff, Mechthild/Engelhardt, Steffi (2023): Grenzverletzungen und Machtmissbrauch an Hochschulen durch Schutzkonzepte präventiv begegnen. In: Mittertrainer, Mina/Oldemeier, Kerstin/Thiessen, Barbara (Hrsg.), Diversität und Diskriminierung: Analysen und Konzepte. Wiesbaden: Springer VS, 261–272. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40316-4_15

Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hrsg.) (2017): Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13237-8

STATISTISCHE QUELLEN

GWK, Heft 29: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-29-Chancengleichheit.pdf [Zugriff am 14.11.2025]

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik, Studierendenstatistik WS 2013/14, WS 2018/19, WS 2023/24

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik 2013, 2018 und 2023

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Habilitationsstatistik 2021–2023

IT.NRW, Sonderauswertung amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik 2013, 2023

IT.NRW, S5.9, Sonderauswertung Finanzstatistik

IT.NRW, S5, Sonderauswertung Leistungsbezüge

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.1: Studierendenstatistik an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2022, Erscheinungsjahre 2001 bis 2023. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000114 [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.2: Prüfungen an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2021, Erscheinungsjahre 2001 bis 2022. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000115 [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.3.1: Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2023, Erscheinungsjahre 2001 bis 2024. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000116 [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, FS 11, Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen, Ausgaben der Jahre 2000 bis 2021, Erscheinungsjahre 2001 bis 2022. Wiesbaden. https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000118 [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Vorbericht, vorl. Ergebnisse 2024/25. Erscheinungsjahr 2025. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-studierende-hochschulen-vorb-2110410258005.html [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Studierenden – Wintersemester 2022/23 und Wintersemester 2023/24. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21311/details [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Prüfungen, Prüfungsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahr 2023 und 2024. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-pruefungen.html [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik der Habilitationen, Berichtsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-habilitationen-5213502247005.html [Zugriff am 14.11.2025]

Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Statistik des Hochschulpersonals, Berichtsjahre 2022 und 2023. Erscheinungsjahre 2024 und 2025. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html [Zugriff am 14.11.2025]

GESETZE

AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14.08.2006, Stand: 22.12.2023. https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html [Zugriff am 14.11.2025]

BEEG | Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit vom 05.12.2006, Stand: 02.12.2024. https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/ [Zugriff am 14.11.2025]

GG | Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.05.1949, Stand: 22.03.2025. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html [Zugriff am 14.11.2025]

HFG | Hochschulfreiheitsgesetz vom 16.11.2006. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?print=1&anw_nr=6&val=&ver=0&vd_id=1460&keyword [Zugriff am 14.11.2025]

HG | Hochschulgesetz – Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.09.2014, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654#Fn1 [Zugriff am 14.11.2025]

KunstHG | Kunsthochschulgesetz – Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 13.03.2008, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000469#NORM [Zugriff am 14.11.2025]

LBesG | Landesbesoldungsgesetz – Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 14.06.2016, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=63520160805093234355# [Zugriff am 14.11.2025]

LGG | Landesgleichstellungsgesetz – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999, Stand: 07.11.2025. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 [Zugriff am 14.11.2025]

MuSchG | Mutterschutzgesetz – Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium vom 23.05.2017, Stand: 24.02.2025. https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/ [Zugriff am 14.11.2025]

PStG | Personenstandgesetz vom 19.02.2007, Stand: 24.06.2024. https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/BJNR012210007.html [Zugriff am 14.11.2025]

SBGG | Selbstbestimmungsgesetz – Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag vom 19.06.2024. https://www.gesetze-im-internet.de/sbgg/ [Zugriff am 14.11.2025]

TSG | Transsexuellengesetz – Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen vom 10.09.1980. https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-%C3%BCber-die-%C3%A4nderung-der-vornamen-und-die-feststellung-der/213211 [Zugriff am 14.11.2025]

TzBfG | Teilzeit- und Befristungsgesetz – Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 21.12.2000, Stand: 20.07.2022. https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfg/BJNR196610000.html [Zugriff am 14.11.2025]

WissZeitVG | Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Gesetz über befristete Arbeitserträge in der Wissenschaft vom 12.04.2007, Stand: 25.05.2020. https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html [Zugriff am 14.11.2025]

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS TEIL III – ONLINE-BEFRAGUNG

GB	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
SV	Stellvertreterin der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
ÜGB	Übt das Amt aktuell nicht mehr aus
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
KH	Kunsthochschule
Uni	Universität
A	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin
G	Geisteswissenschaften
H	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
I	Ingenieurwissenschaften
K	Kunst, Kunstwissenschaft
M	Mathematik, Naturwissenschaften
R	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
S	Sport
X	Anderes Fach bzw. fehlende Zuordnung
K. A.	Keine Angabe

IMPRESSUM

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Koordinations- und Forschungsstelle
Dr. Corinna Bath

Universität Duisburg-Essen
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

www.netzwerk-fgf.nrw.de
www.genderreport-hochschulen.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 45
ISBN: 978-3-936199-44-4
Essen, 2025

Sechster Gender-Report (2025) verfasst von
Lisa Mense, Nadine Başer, Ulla Hendrix, Büşra Kahraman, Heike Mauer, Jennifer Niegel

Unter Mitarbeit von
Hayley Basler, Jenny Chen und Sophie König

Lektorat
Dr. Christine Hausmann, Heidelberg

Gestaltung
Bettina Steinacker, Essen, www.6malsieben.de

Druck
Brochmann GmbH, Essen

Titelfotos: stock.adobe.com: vectorfusionart, K Abrahams/peopleimages.com, ChayTee

Gefördert durch

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen